

snp
den

Syndicat National des
Personnels de Direction
de l'Éducation Nationale

numéro **123**

- **Une loi d'orientation et de programmation pour la réussite de tous les élèves**

Éditorial du Secrétaire général - p 3

- **Dossier mutation**

pages centrales

Direction



**Les métiers de la dentelle
au lycée du Détroit à Calais**

Une loi d'orientation et de programmation pour la réussite de tous les élèves

Comme l'indique le rapport THÉLOT, l'école doit « éduquer, instruire, intégrer et promouvoir ». Elle doit donner aux élèves une image positive d'eux-mêmes. L'école doit être « juste et efficace », en garantissant « l'égalité des chances et des résultats ». Sans renoncer à l'objectif de « voir s'élever dans l'avenir le niveau de formation et de qualification de chacun » il faut se fixer comme ambition que chaque élève soit en situation de réussite en fonction de ses capacités, de ses choix, de son mérite. Il faut que chaque élève puisse acquérir à la fin de sa scolarité obligatoire un socle commun de connaissances, de compétences, de règles de vie en société, et d'éducation aux valeurs démocratiques, non exclusif d'autres enseignements plus diversifiés. L'enseignement obligatoire doit permettre à chacun de s'insérer dans la société; de poursuivre une formation initiale s'il le désire, et de lui donner les moyens d'une éducation et d'une formation tout au long de la vie. L'école enfin doit permettre la mobilité dans l'espace européen et la maîtrise des modes de communication.



Cela rend nécessaire un apprentissage individualisé et progressif ainsi que la validation des acquis à chacun des cycles. Cela nécessite la construction par les élèves d'un projet d'orientation qui permette à chacun de choisir une voie d'orientation positive. Cela implique enfin de favoriser une plus grande mixité sociale par une politique de différenciation maîtrisée.

Cette loi d'orientation et de programmation ne pourra pas se faire à moyens constants. Elle doit être une loi ambitieuse qui prolonge et améliore la loi d'orientation de 1989. L'EPL est l'outil de pilotage le mieux adapté pour traduire les grandes orientations de la loi en tenant compte des contraintes particulières dans lesquelles elles se mettent en œuvre. Mais il faut pour cela que l'État assure effectivement le caractère national du service public, que les objectifs assignés aux EPLE soient clairs et réalistes, que leur autonomie soit respectée.

L'autonomie de l'EPL doit évoluer. En particulier, les instances doivent être simplifiées : un conseil d'administration recentré sur son rôle de politique générale ; un bureau consacré au pilotage opérationnel ; un conseil pédagogique et une représentation plus lisible des élèves. L'ensemble des missions et des objectifs assignés aux EPLE doit relever de cahier des charges, de normes de qualités, d'une contractualisation pluriannuelle et d'une évaluation. Il faut mettre en face de chaque mission les moyens qui permettent de les réaliser effectivement. Cela vaut dans les rapports avec les rectorats et les inspections académiques, mais aussi avec les collectivités territoriales. Il faut repenser la fonction administrative, développer les emplois et les compétences. C'est une condition nécessaire pour améliorer nos conditions d'exercice du métier. C'est essentiel pour que les chefs d'établissements et les adjoints puissent se recentrer sur leur métier, la direction d'établissement.

Le SNPDEN portera ces positions avec l'appui de ses militants et de ses syndiqués, jusqu'au vote de la représentation parlementaire aux printemps prochains.

Philippe GUITTET

Éditorial **3**

6 Agenda
Décisions du BN

Actualités **8**

14 **Carrière**

Métier **16**

18 Rencontre...

Dossier :
Mutations **20**

Encart 123:
Chronique juridique

Index des annonceurs

ALISE	2
INDEX EDUCATION	4, 5
AVENANCE	10, 11
OMT	13
PROMETHEAN	15
ONISEP	17
CRDP	21
INCB	44

SNPDEN : 21 rue Béranger, 75003 Paris

Téléphone : 01 49 96 66 66 Fax : 01 49 96 66 69

Mèl : siege@snpden.net

Directeur de la Publication : Philippe Guittet

Rédacteur en chef : Jean Claude Lafay

Rédacteur en chef adjoint : Marcel Jacquemard

Secrétaire de rédaction : Joëlle Torres

Conception : CIE/Lawrence Bitterly, Paris, Johannes Müller

Réalisation : Johannes Müller

Publicité : Espace M • 04 92 38 15 55

Chef de Publicité : Fabrice Mauro

Impression : Imprimerie SIC, 5/7 rue Claude Chappe 77 400 Lagny

– Tel : 01 64 12 17 17

Direction – ISSN 6-5294

Commission paritaire de publications

et agence de presse

1 798 D 73 S du 11 mars 1993

Direction n° 123

Mis sous presse le 29 octobre 2004

Abonnements : 35 € (10 numéros)

Prix du numéro : 3,80 €

Agenda

Bureau national du 21 septembre 2004

Le secrétaire général ouvre la séance par un point politique (budget 2005, décentralisation, plan de cohésion sociale), la rentrée (application de la loi sur le voile, inscription sur les listes électorales des deux parents, rapport Thélot) et sur la situation internationale.

Compte rendu d'activités :

Pierre Raffestin fait le point sur les questions traitées au niveau fédéral (LOLF, réforme de l'assurance maladie, décentralisation) et les positions d'A & I et du SNAEN dans le cadre du transfert des personnels TOS, ainsi que le compte rendu du BFN du 14.09.04. Le projet de texte concernant l'évaluation des ATOSS doit être étudié au sein du BN.

Hélène Rabaté fait le compte rendu de la rencontre avec l'UNSA-Éducation et Y. Durand, responsable au Parti Socialiste des affaires éducatives.

Donatelle Pointereau informe le BN des conclusions du conseil européen de mai 2004 en matière d'éducation. Elle a pris contact avec un responsable traitant des indicateurs PISA qui animera le stage niveau III prévu le 19.01.05.

Préparation des réunions au ministère :

Les questions sont listées en vue de la tenue des audiences :

- 21.09 avec P. Desneuf, Directeur de l'encadrement

- 23.09 pour le groupe permanent avec le Directeur de cabinet du ministre.

Carrière

- Préparation des thèmes du CSN
- Analyse des modifications du statut de 2001 (mobilité, clause de pénibilité, indexation des indemnités, passage de 8 à 8,5 % pour la hors classe (lire p.4))
- Analyse des projets de notes de service pour les tableaux d'avancement, l'évaluation des personnels de direction, les mutations.

Pédagogie

- Préparation des thèmes du CSN.

Vie syndicale

- Travail sur la laïcité
- Réflexion autour de l'évolution des pratiques syndicales. Les stages de niveau 2 sont arrêtés comme suit :
- 4 et 5 janvier 2005 à Paris
- 11 et 12 janvier 2005 à Nancy
- 25 et 26 janvier 2005 à Montpellier
- Stage de niveau 3 - 19 janvier 2005 à Paris.

Métier

- Préparation des thèmes du CSN
- Travail sur la circulaire relative au compte épargne temps (lire p. 19)

Les thèmes du CSN ont été adoptés à l'unanimité par le BN (*Direction* n° 122 p. 7).

Vendredi 22 octobre

Délégation à la Réunion

Vacances de Toussaint

Du samedi 23 octobre 2004 au jeudi 4 novembre 2004

Jeudi 4 novembre

Audition du SNPDEN par la Direction des études de l'UMP, animée par Valérie Pécresse

Mercredi 10 novembre

Commissions du bureau national

Du jeudi 18 au dimanche 21 novembre

Salon de l'éducation

Mercredi 24 novembre

Bureau national

Sous-commission Carrière: 1 actif + 1 retraité par académie

Réunion Secrétaires académiques + commissaires paritaires nationaux + commissaires paritaires EREA

Jeudi 25 novembre

CSN (MGEN)

Vendredi 26 novembre

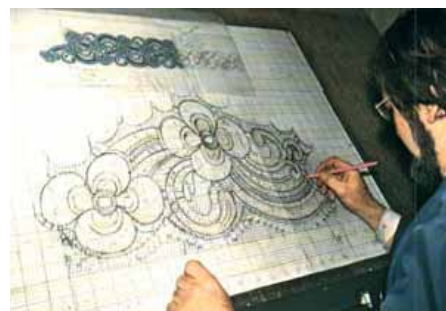
CSN (MGEN)

PHOTO DE COUVERTURE

Enseignement de la dentelle au lycée du Détroit à Calais

REPÈRE HISTORIQUE

L'implantation de la dentelle à Calais date de 1691. Mais c'est avec la dentelle mécanique que Calais et sa région vont connaître leurs heures de gloire : les premiers métiers mécaniques, inventés et perfectionnés à Nottingham, sont importés en fraude entre 1816 et 1819 à Saint Pierre les Calais et en 1820 à Caudry. Ces métiers, dérivés d'un métier à bas, ne fabriquent que du tulle en soie ou en coton.



À partir du système de la bobine et du chariot inventé par Heathcoat, le métier subit beaucoup de transformations tout au long du XIX^e siècle, avec particulièrement, l'adaptation, en 1830, du système Jacquard au métier à tulle *leavers* qui permet de fabriquer une vraie dentelle où tous les éléments sont exécutés ensemble comme dans la dentelle à la main.

Bureau national du 22 septembre 2004

Le compte rendu de la rencontre de la veille avec P. Desneuf fait état des points qui ont été abordés : logiciel de gestion des personnels de direction, le mouvement de résistance professionnelle, consignes données aux recteurs sur les avancées statutaires obtenues par le SNPDEN. Le principe de la tenue d'une conférence de presse le 30.09.04 est adopté ainsi que la rédaction d'un courrier à l'ensemble des personnels de direction.

Le Bureau national prépare la réunion avec les commissaires paritaires nationaux qui doit porter sur trois points : les commissions disciplinaires, les rapports CAPA/CAPN, le dialogue CAPN/SA.

Bureau national des 12 et 13 octobre 2004

Le 12 octobre est consacré à l'étude du rapport de la commission Thélot et au travail des commissions (Philippe Guittet ayant proposé dans son intervention des domaines de réflexion), le 13 octobre aux comptes rendus et décisions du bureau national.

Commission Pédagogie

- Première analyse du rapport de la commission Thélot (cf. p. 23).
- Enseignement supérieur.
- Apprentissage.
- Mise en place de la nouvelle 3^e.

Commission Carrière

- PLF 2005 et ses incidences en terme de tableau d'avancement.
- Présentation et analyse des avancées obtenues en ce qui concerne le statut (lire p 4).
- Étude des textes relatifs au compte épargne temps (lire p. 19).
- Présentation d'une étude sur les flux de sortie du corps des personnels de direction.
- Présentation du régime additionnel de retraite (lire p 18).
Information sur la pension de réversion (lire p. 19).

Commission Métier

- Organisation de l'EPLÉ hors de la présence des élèves.
- Évaluation des TOS (lire p. 19)
- Transfert des TOS aux collectivités territoriales.
- Préparation de l'audition du SNPDEN par la direction des études de l'UMP, animée par Valérie Péresse sur la future loi d'orientation.
- Préparation de la rencontre avec D. Antoine (DPMA) sur la redéfinition du pôle administratif (lire p. 16).

Commission Vie syndicale

- Action syndicale et formation (définition des différents stages).
- Questions financières : compte rendu de la réunion des trésoriers et présentation des nouvelles mesures pour le reversement des cotisations aux académies.

Des questions diverses sont abordées : mutations, décret concernant le tableau d'avancement pour les personnels en poste à l'étranger, place du SNPDEN au CA de l'AEFE, déplacements des membres du BN dans les académies, état de la syndicalisation.



Petit à petit, les imitations de la dentelle à la main se font de plus en plus précises pour arriver à la perfection.

Depuis le second Empire, « ballottée » par les modes, la dentelle mécanique connaît, au gré des bouleversements historiques et économiques, des éclipses suivies de périodes fastes. Mais, en France, l'activité dentellière est tellement réputée, qu'aujourd'hui encore, elle est une des meilleures ambassadrices de la mode et de la qualité française à travers le monde.

L'enseignement au lycée concerne 90 élèves : 60 sur deux années en BEP Art et Industrie de la dentelle, 30 en deux années en Bac Pro.

Les métiers de la dentelle concernent 1500 emplois dans le Calaisis, dans cinq entreprises de production et une vingtaine de petites structures.



Actualités

À LA RENCONTRE DES FUTURS CHEFS D'ÉTABLISSEMENT À POITIERS

Devant une promotion de quelques 900 personnels de direction stagiaires réunis pour l'occasion dans le grand amphithéâtre du palais des congrès du Futuroscope le 1^{er} octobre dernier, François Fillon a passé en revue leurs principales missions et responsabilités.

Son discours n'a pas tari d'éloges à l'égard de la profession, exprimant sa « confiance » dans l'action des personnels de direction, qui selon lui se situe « au croisement de logiques multiples » et parfois concurrentes, telles que « les nécessités de la démarche pédagogique, celles de la bonne gestion financière, administrative et humaine, celles enfin des relations avec le milieu local et les instances académiques ».

Soulignant les capacités d'écoute et de négociation dont les chefs d'établissement doivent faire preuve au quotidien, les « réels talents de diplomate et de rectitude exemplaire » que cela suppose, évoquant la position de « conciliateur, d'arbitre, de décideur » qu'ils doivent occuper, et en dernière instance l'importance de leur « rôle décisionnel », le Ministre leur a exprimé « l'hommage » et le « soutien sans faille de l'État ». « Jamais, vous ne devrez vous sentir isolés ou démunis. Et chaque fois qu'un arbitrage sera nécessaire, vous me trouverez à vos côtés pour rappeler les missions fondamentales de l'école dont vous êtes les gardiens ».

Reconnaissant les difficultés d'exercice de la profession, il a ainsi avancé plusieurs pistes, notamment « une réflexion commune sur la reconnaissance universitaire » de leur formation, la nécessité de mieux définir et reconnaître de manière spécifique l'en-

cadrement administratif – le ministre s'est dit « très ouvert à la création d'un pôle administratif dans l'établissement », mais aussi la nécessité d'une simplification administrative des missions des chefs d'établissement.

Évoquant le « harcèlement paperassier » de la part de la hiérarchie, véritable « flot de sollicitations écrites, enquêtes, questionnaires et commandes », le ministre a assuré avoir « insisté auprès des recteurs et inspecteurs d'académie », qui ont vocation à « épauler, à offrir leur encadrement, et à entretenir avec les chefs d'établissement des échanges étroits, fondés sur une pratique du terrain, pour que de telles interventions restent contenues dans les strictes limites du nécessaire ». Il a jugé positive la création d'un conseil pédagogique si les personnels de direction y sont associés.



Source : Site du Ministère de l'Éducation Nationale

Au sujet de la loi sur la laïcité et sa circulaire d'application, le ministre a indiqué qu'elle « n'autorisait aucune transaction sur les principes car la loi de la République ne se marchande pas » et a indiqué que le chef d'établissement avait une « véritable responsabilité de terrain dans la conduite du dialogue » et « l'application judicieuse des sanctions », et que « la décision relevait [de lui] ».

Abordant les conditions d'exercice du métier, François Fillon a confirmé les premiers acquis du groupe de travail permanent sur les carrières constitué cet été, décisions qui selon lui « témoignent de la légitime reconnaissance de l'institution » à l'égard des chefs d'établissement.

En revanche, interrogé par l'AEF sur l'aménagement du temps de travail des personnels de direction, le ministre a qualifié « d'ingérable » cette question : « rentrer dans une comptabilité trop précise des heures travaillées ne correspond pas à l'idée que je me fais des fonctions de direction ».

L'intégralité du discours est consultable sur www.education.gouv.fr/actu/2004/fillon-poitiers.htm.

UN PLUS POUR LA FORMATION DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

Des masters pour certifier et compléter leurs compétences !

C'est ce que Bernard Dizambourg, Directeur de l'École supérieure de l'Éducation nationale (ESEN) a annoncé dans une interview accordée à la Lettre de l'Éducation début octobre.

Deux masters sont ainsi actuellement expérimentés en coopération avec les universités Lille-III et Poitiers et les rectorats des 2 académies.

« Il ne s'agit pas de proposer des masters spécifiques pour les chefs d'établissement » mais « des masters à champ large de droit, gestion ou sciences de l'éducation », a indiqué le directeur de l'école, leur permettant notamment « de développer leurs compétences dans le pilotage pédagogique ou la gestion juridique par exemple ».

Ainsi, à Poitiers, le master en sciences de l'éducation pensé à l'origine pour les CASU accueille une dizaine de chefs d'établissement venant de terminer leur formation initiale ; à Lille, une vingtaine de chefs d'établissement suivent ce master en alternance, alors que ceux en formation initiale suivront l'un des modules du master. Dans

Valérie FAURE

l'académie de Créteil, un master devrait s'ouvrir à l'université de Marne-la-Vallée en janvier prochain, précise la Lettre de l'Éducation.

« Un premier bilan de ces expériences, basées sur le volontariat, sera tiré en décembre », a ajouté Bernard Dizambourg, qui a fait part de son souhait de créer à terme un « réseau national de masters » pensés pour les chefs d'établissement.

(Source : Lettre de l'Éducation n° 464 du 11 octobre 2004.)

UN PROTOCOLE D'ACCORD CONTRE LES VIOLENCES SCOLAIRES

Alors que les dernières statistiques officielles communiquées par le ministère de l'Éducation nationale témoignent d'une hausse de presque 13 % des signalements d'actes de violence scolaire (81 366 signalements contre 72 057 l'année dernière), François Fillon et Dominique de Villepin ont signé début octobre à Dreux, un protocole d'accord pour prévenir les violences en milieu scolaire et renforcer la coopération entre leurs deux ministères.

Le texte qui « concerne toutes les violences » - racket, toxicomanie, actes racistes et antisémites, incivilités ou sécurité routière - a pour objectif « d'améliorer la sécurité des établissements scolaires, tant à l'intérieur qu'à leurs abords ».

Abandonnant l'idée de l'installation d'un policier référent à demeure dans l'enceinte des établissements, qui avait provoqué un tollé général chez les personnels éducatifs lors de son annonce en janvier par Nicolas Sarkozy, ce protocole prévoit lui concrètement la désignation, comme interlocu-

teur privilégié du chef d'établissement, d'un « correspondant police ou gendarmerie-sécurité de l'école » pour chaque établissement, qui devra rendre compte tous les mois de la situation au ministère.

Pour François Fillon, ce nouveau protocole ne signifie pas l'entrée de la police dans les établissements, mais simplement « un resserrement des liens ». « Ce correspondant sera au fait des réalités de l'établissement » a-t-il expliqué. Et son homologue de l'Intérieur de préciser « il n'est pas question de s'introduire dans l'école mais d'apporter notre concours ».

Le protocole, conclu pour deux ans et renouvelable par tacite reconduction, précise par ailleurs que le chef d'établissement et le correspondant peuvent, en accord avec le conseil d'administration, « organiser les modalités précises d'échanges d'informations entre eux dans le strict respect de la déontologie professionnelle », « contribuer à l'élaboration d'un diagnostic de sécurité de l'établissement... » et « se transmettre les signalements relatifs aux faits de violence » produits dans l'établissement. Il prévoit également le développement d'actions de prévention et d'information menées par des représentants des forces de l'ordre dans les établissements.

Déplorant l'absence d'information et de concertation sur ce protocole qui n'a d'ailleurs fait l'objet d'aucun examen en CSE, les syndicats enseignants ont immédiatement réagi dénonçant une mise en avant du répressif au détriment du volet éducatif.

La FSU a estimé que l'on peut « légitimement s'interroger sur les intentions réelles des deux ministres lorsqu'on constate qu'en trois ans 30 000 jeunes adultes, dont le rôle était précisément de renforcer l'encadrement éducatif des élèves, auront été retirés des écoles, collèges et lycées ». De son côté, le SE Unsa redoute que « le nouveau dispositif ne court-circuite des dispositifs existants plus axés sur l'éducatif que sur la répression et que les dommages contre les biens priment dorénavant sur l'intérêt porté aux enfants ». Pour le SNES, « l'amélioration des conditions de sécurité dans les établissements scolaires ne passe pas par le recours à des policiers ou

des vigiles »... mais « nécessite la constitution d'équipes éducatives structurées et suffisamment nombreuses ».

BUDGET 2005 : CARTON ROUGE AU GOUVERNEMENT

« Carton Rouge », c'est le nom de l'opération lancée le 1^{er} octobre dernier par huit syndicats et organisations de l'Éducation nationale (FAEN, FCPE, FERC-CGT, FIDL, FSU, SGEN-CFDT, UNL, UNSA-Éducation), pour dénoncer la politique éducative du gouvernement et surtout le manque d'ambition et les insuffisances du budget 2005, considéré comme « l'un des pires budgets qu'a connu l'Éducation nationale ».



Au cœur des critiques : suppressions de postes d'enseignants, de personnels éducatifs, d'orientation et administratifs, absence de création de postes d'infirmières, de médecins scolaires et d'assistances sociales, remplacement des enseignants non assuré... « Depuis un an, le gouvernement fait de l'école l'une des trois priorités de sa politique. Or dans les faits, l'Éducation nationale est systématiquement perçue comme une dépense qu'il faut comprimer », a déclaré le secrétaire général de la FSU. L'opération consiste à mener une campagne nationale de signatures afin de collecter, avant la fin du mois d'octobre, un million de cartes signées qui seront transmises officiellement par les organisations signataires au Premier ministre.

A l'appui de cette opération, ont été organisés, dans chaque département, des conférences de presse, rassemblements unitaires devant les inspections académiques, les rectorats..., des assemblées générales, la distribution de tracts à la sortie des écoles, des réunions d'in-

formation dans les établissements scolaires...

Ce carton rouge est un avertissement. Il s'agit d'une demande solennelle au gouvernement de réviser profondément le budget de l'éducation qui constitue « une régression historique », au moment même où débute à l'assemblée nationale son examen.

PENSION DE RÉVERSION

Passée inaperçue à la fin de l'été, la publication plutôt discrète au journal officiel du 25 août dernier des décrets 2004-857 et 858 relatifs aux droits à l'assurance vieillesse des conjoints survivants, prévoyant à compter du 1^{er} juillet 2006, une modification des règles de calcul et de versement des pensions de réversion pour les assurés relevant du régime général de la sécurité sociale, a suscité l'inquiétude et l'hostilité des syndicats. Au cœur de la polémique, figure notamment le nouveau mode de calcul du plafond des ressources ouvrant droit à cette allocation, à savoir l'intégration dans le calcul des ressources du conjoint survivant des éléments complémentaires de la retraite du défunt et l'abaissement du plafond au-delà duquel la « pension de réversion » ne sera plus versée (15 000 euros de revenus annuels à partir du 1^{er} juillet 2006, au lieu de 15 829 euros actuellement), excluant de fait un bon nombre de bénéficiaires potentiels.

A l'unanimité, les unions confédérales de retraités (CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO et FGR-RP) ont dénoncé cette réforme qui « met en place les conditions de [la suppression de la pension de réversion], en instituant une allocation différentielle révisable en fonction des ressources ». Confronté à ce tollé syndical, le gouvernement a décidé de confier au Conseil d'orientation des retraites (COR) la réalisation, dans un délai de 2 mois, d'une étude complémentaire sur les conséquences de cette réforme et le ministre de la santé s'est engagé à réviser les décrets si nécessaire, en fonction des conclusions du rapport du COR.

Le SNPDEN s'émeut de ces dispositions injustes et exprime sa solidarité avec les retraités

concernés. Si les personnels de direction ne sont pas concernés par cette mesure (du moins pour le moment!), ils sont solidaires avec les salariés et retraités du régime général. Le syndicat demeurera vigilant quant au transfert à terme de telles mesures sur les pensionnés de la Fonction Publique (cf. texte F. Charillon page 19).

RÉACTIONS AU RAPPORT THÉLOT

Finis le marathon pour mener à bien la grande consultation nationale autour de la loi d'orientation!

Après 13 mois de travail, le président de la Commission du débat national sur l'avenir de l'école a remis au Premier ministre le 12 octobre dernier, un rapport dense et ambitieux, organisé en huit programmes d'action « pour faire réussir tous les élèves ». Et, alors que la version provisoire, très aboutie déjà, avait largement été déflorée par la presse fin août (cf. Actualités 122), le rapport a tout de même fait ce jour là la une de l'actualité, la presse se faisant largement l'écho des nombreuses critiques et analyses parues sur le sujet.

Plutôt bien accueilli par l'UNSA Éducation, le SGEN-CFDT et le SE-UNSA, ainsi que par les principales organisations de parents d'élèves (PEEP, FCPE, UNAPEL), le rapport Thélot a été notamment critiqué par la FSU, le SNES, le SNUIPP et le SNALC.

Pour l'UNSA Éducation, les propositions, malgré certaines interrogations méritant éclaircissements, constituent des pistes cohérentes et novatrices pour la future loi d'orientation sur l'éducation. La fédération considère, que les pistes proposées pourraient permettre de redéfinir un contrat entre l'école et la nation, mais elle souhaite pour cela que le dialogue social reprenne rapidement sa place.

Le SGEN-CFDT a souligné « les éléments pertinents » du rapport, le SE-Unsa considère qu'il « trace globalement des perspectives de progrès pour la future loi d'orientation sur l'Éducation », jugeant fondamentale la définition d'un socle commun de connaissances et

de compétences, la FCPE a estimé que « les recommandations majeures constituent une base de travail novatrice et courageuse de nature à faire évoluer le système éducatif dans l'intérêt de chaque jeune », la PEEP s'est félicité « de la reconnaissance de la notion de socle commun ».

Pour ce qui est de l'analyse du SNPDEN, qui approuve globalement les grandes lignes du rapport et notamment le principe de recentrer l'école sur sa mission première, à savoir « faire réussir tous les élèves », lire l'analyse d'Hélène Rabaté, page 23.



Très critique, la FSU a dénoncé de son côté « un abandon des ambitions de l'école », « une conception appauvrie du socle de connaissances indispensables », « un manque de réflexion sur la valorisation des compétences des enseignants », et surtout, la multiplication de propositions pour les personnels, qui ont déjà rencontré leur opposition ces dernières années, et qui pourraient à présent provoquer « leur colère ».

Contestant l'essentiel des préconisations du rapport, le SNES a dénoncé « la conception réductrice des savoirs, des compétences et des comportements » qui sous-tendent le rapport. Pour la société des agrégés, le rapport Thélot n'est « qu'une opération de recyclage d'un vieux fond idéologique ». Le SNUIPP a, quant à lui, estimé qu'il fournissait une « conception très dépouillée des enseignements fondamentaux » et regrette notamment que le primaire y soit un peu oublié. Si la rédaction du rapport définitif manifeste une volonté d'apaisement par l'introduction de certains amendements, le SNALC maintient sa condamnation sans réserves du contenu et juge qu'une « loi

qui s'appuierait sur [ce] rapport marquerait une régression sans précédent pour les élèves et pour les professeurs ».

Reste à savoir quelle utilisation le ministre de l'Éducation nationale fera de ce rapport... et surtout ce que le gouvernement en retiendra? François Fillon a d'ailleurs déjà déclaré à l'assemblée nationale qu'il s'agissait « d'un rapport d'une commission qui n'engage pas le gouvernement » et que « c'est au parlement de décider »! A Suivre...

UN SITE INTERNET DÉDIÉ À LA LOI D'ORIENTATION

Après le site du débat, le site sur la loi!

Chargé de présenter au Conseil des ministres la future loi d'orientation et de programmation « fixant les perspectives de l'École à 15 ans », le Ministre de l'Éducation nationale a annoncé la mise en place d'un nouveau site internet dédié à son élaboration.

Ce site - www.loi.ecole.gouv.fr - qui a pour but de « fournir une base d'information complète sur la préparation de la loi » et d'offrir un espace de dialogue, devrait proposer « d'une part le suivi des rencontres et déclarations du ministre de l'Éducation, l'actualité de la préparation de la loi et une revue de presse exhaustive incluant les journaux syndicaux » et d'autre part, « un espace d'expression et de réactions (« sans censure a priori ») pour les organismes ou les particuliers.

Le ministère a affirmé qu'il allait « essayer de tenir compte des analyses et commentaires des internautes », tout en reconnaissant que « le débat ayant été ouvert publiquement depuis plus d'un an, il s'agirait plus d'une « boîte à idées » que d'une base à la réflexion »...

Par ailleurs, le cabinet du ministre a dévoilé le calendrier d'élaboration de la loi qui se décompose en 4 phases. La première étape du débat à présent terminée laisse place à une phase de consultation formelle qui se déroulera jusqu'à la présentation du projet de loi en conseil des ministres « probablement début janvier ». C'est au cours de cette 2^e phase que le ministre rencon-

trera les partenaires sociaux de l'Éducation nationale mais également des membres de la communauté éducative, lors de déjeuners ou déplacements en régions, ainsi que des intellectuels.

Pour sa part, le premier ministre a organisé le 21 octobre une « grande table ronde », réunissant les organisations syndicales et les fédérations de parents d'élèves, au cours de laquelle François Fillon a invité « les syndicats représentés au CSE à cinq réunions thématiques qui pourraient être organisées d'ici la mi-novembre », sur les thèmes suivants: « les finalités de la scolarité obligatoire », « l'ouverture de l'école sur le monde d'aujourd'hui », « les premiers apprentissages », « les filières des lycées » et « les métiers de l'Éducation ».

Dès novembre 2004, les grandes orientations de la future loi devraient donc être rendues publiques et soumises à concertation avec les partenaires sociaux, les groupes politiques, puis présenté au CSE et au Conseil d'État en décembre. La 3^e étape sera celle du débat parlementaire devant s'achever par l'adoption de la loi au printemps 2005, et la dernière phase verra la mise en œuvre effective de cette loi d'orientation à la rentrée 2006.

VOYAGE SUR LE NET

■ L'école supérieure de l'Éducation nationale (ESEN), qui a pour mission de concevoir, d'animer et de mettre en œuvre la formation des cadres administratifs et pédagogiques de l'éducation nationale, étoffe peu à peu son site internet, www.esen.education.fr. Lieu de conception, d'accueil et d'animation de la formation, on y trouve, outre les informations sur la formation initiale et permanente des personnels d'encadrement, un ensemble de ressources documentaires susceptibles d'intéresser les personnels de direction. Y sont notamment recensés les textes relatifs aux concours, statut, et missions des personnels de direction. Le site offre aussi un accès à de nombreux rapports officiels, une base documentaire et des dossiers bibliographiques thématiques sur la fonction de direction par exemple, la vie scolaire, la violence, le pilotage de l'établissement...

■ La Commission européenne a lancé en septembre dernier un nouveau portail **Dialogue avec les citoyens** (<http://europa.eu.int/citizensrights/>) dont l'objectif est de les informer sur leurs droits dans le marché intérieur de l'Union européenne. Le site propose notamment des guides relatifs à divers domaines de la législation de l'UE (travail, emploi, enseignement supérieur...) et dans l'État membre concerné ainsi que des conseils pratiques sur les démarches à suivre.

EN BREF...

► Une proposition de loi « prévoyant l'installation de fontaines à eau dans les établissements scolaires », gratuites et librement accessibles, a été déposée par une soixantaine de députés UMP en juin dernier et vient d'être publiée sur le site de l'Assemblée nationale.

► Le ministère de l'Éducation nationale a annoncé par l'intermédiaire de son site internet Educnet (www.educnet.education.fr) la signature d'un accord-cadre de deux ans, renouvelables, avec Xooloo, éditeur informatique spécialisé sur la sécurisation des accès à internet pour la protection des mineurs. Par cet accord-cadre, Xooloo vend aux établissements scolaires son produit « avec une remise de 60 % par rapport au prix public », soit 0,61 euros hors taxes par enfant scolarisé et par mois, un prix indicatif pouvant varier selon le nombre d'élèves ou le type d'établissement.

► Grande première dans l'histoire de l'Éducation nationale, un enseignant aujourd'hui à la retraite vient d'être reconnu victime de discrimination syndicale par un TA et l'État condamné à lui verser 15 800 euros de dédommagement. Ce dernier avait eu sa carrière gelée pendant près de 20 ans, se voyant refuser l'accès à un poste de principal d'établissement, parce que dans son dossier il était fait état de son « âme de leader » et de son caractère « d'enseignement militant syndical actif ». Des annotations jugées illégales par le TA, en vertu de l'article 18 de la loi du 13 juillet 1983 qui stipule que le dossier d'un fonctionnaire ne doit pas faire état « de ses activités syndicales, politiques ou religieuses... ».

Les premières et importantes améliorations du statut de 2001

Patrick FALCONNIER

CONSTANTES FORTES

Dans la déjà longue histoire syndicale des personnels de direction qui aboutit à la création du SNPDEN, se dégagent des constantes fortes : créer un corps unique de direction, garanti par un statut particulier, qui permette à la fois une fluidité de carrière jalonnée par une promotion au minimum, avec un réel effet retraite.

Les statuts de 1988 et 2001 ont ainsi développé – pour la partie carrière – la même logique d'ensemble grâce au SNPDEN, ce qui a garanti des avancées considérables. Bien sûr le SNPDEN a toujours négocié à maxima et n'a donc pas obtenu tout ce qu'il souhaitait : c'est ainsi que le statut de 1988 a été amélioré suite à nos actions à sept reprises ! C'est ainsi que notre Secrétaire général émettait quelques réserves sur le nouveau statut tout en apposant la signature du syndicat sur le protocole, confiant qu'il était – que nous étions tous – dans notre capacité collective à l'améliorer.

AMÉLIORER LE STATUT DE 2001

C'est aujourd'hui la première étape de l'amélioration du statut de 2001. Et cette amélioration est très importante, d'abord parce qu'elle « colle » à nos mandats syndicaux (voir motions des congrès de Nantes et de Toulon, et CSN intermédiaires), ensuite parce qu'elle permet autant d'avancées qualitatives, par exemple sur la mobilité, que quantitatives, sur les promotions.

ANALYSE

• LA MOBILITÉ

Le SNPDEN a toujours été favorable à une mobilité réfléchie, qui permette la fluidité de carrière et des promotions. Or l'application brutale d'une mobilité-coupeur a vidé l'idée de mobilité de son sens, a multiplié les mécontentements en risquant de gripper le mouvement et, partant, les promotions. Sur ce sujet le SNPDEN a défendu notre motion d'une dispense de mobilité après quatre postes au lieu de cinq, ce qui est déjà la preuve d'une mobilité conséquente. C'est également une importante victoire qu'à titre transitoire

sur les trois prochaines années les mutations obligatoires se fassent à un rythme plus mesuré. Il restera désormais à être vigilant sur une application humaine de la mobilité... Le mouvement 2005 montrera sur ce sujet la volonté du Ministère : nous notons d'ailleurs avec satisfaction qu'a été accepté le principe d'une troisième CAPN relative aux mutations, gage d'une meilleure transparence

• LES PROMOTIONS

Le SNPDEN a toujours revendiqué un pyramidage du corps à 12 % - 48 % - 40 %. Le statut de 2001 ayant fixé d'autres pourcentages, nous avons depuis le début signifié qu'il faudrait les améliorer sous peine de mal coller à la pyramide des âges, donc de baisser de façon significative le nombre de promotions. Considérons donc comme une première étape le passage de 8 à 8,5 % en hors classe, et donc la baisse équivalente de 47 à 46,5 % en deuxième classe. Ce n'est pas un détail, car cette mesure pour 2005 coûte 815 000 euros, soit plus de 5,3 millions de francs et, rappelons-le, profite aux promotions en hors classe comme en première classe. Grâce au SNPDEN le mouvement de promotions est permanent depuis plus de dix ans !

• L'INDEXATION DES INDEMNITÉS

Cette ancienne revendication syndicale est enfin satisfaite ! De surcroît la rédaction du nouvel article permettra à la fois de revendiquer une revalorisation de nos indemnités et de bénéficier de leur indexation. Enfin le versement mensuel systématisé des indemnités permettra d'en avoir une meilleure lisibilité.

• LES FINS DE CARRIÈRE

Nous avons fortement revendiqué l'aménagement de nos fins de carrière. La réponse du Ministère est certes partielle – rien sur notre ARTT ou sur la CPA – mais intéressante pour la clause de mobilité : désormais elle est accessible cinq ans avant le départ à la retraite quel que soit l'âge de départ, y compris après 60 ans. Par exemple un chef d'établissement de 57 ans en 4^e catégorie peut prendre un établissement de 1^{re} catégorie, et bénéficier de la 4^e jusqu'à l'âge de 62 ans (il peut aussi partir à 60 ans...). Cette clause intéressante fait apparaître comme encore plus discriminatoire sa non-application aux adjoints : rien ne peut le justifier !



Des promotions maintenues à un niveau correct, une mobilité mieux maîtrisée, un intérêt pour les fins de carrière, toutes ces propositions vont dans le bon sens, et résultent bien du mouvement de résistance professionnelle décidé par le congrès de Toulon.

Elles restent dans la cohérence voulue par le SNPDEN d'un corps de direction avec un statut unique, et qui conforte les formidables avancées engrangées depuis deux décennies. Pour autant le SNPDEN, fort de cette logique, continuera à revendiquer fortement l'évolution positive du statut de 2001.

Des brouilles ?

Le passage de 8 à 8,5 % de la hors classe permettra cette année 140 promotions supplémentaires, 70 en hors classe et 70 en 1^{re} classe.

Un regard en arrière est parfois utile : avant le statut de 1988 (que certains condamnaient déjà) les promotions des proviseurs et principaux se faisaient dans leur corps d'enseignement.

En 1978, on enregistre 15 promotions d'agrégés hors classe, 18 certifiés promus agrégés, 30 PEGC nommés principaux promus certifiés.

Au total cette année là 63 promotions pour les personnels de direction

Première réunion sur l'évolution de l'administration et ses métiers: des perspectives intéressantes à concrétiser

Michel RICHARD

Le vendredi 15 octobre 2004 une réunion était organisée par la DPMA, (Direction des personnels et de la modernisation de l'administration) sur le thème de l'évolution des métiers administratifs dans le domaine de l'enseignement scolaire.

Elle était présidée conjointement par Dominique Antoine pour la DPMA et Paul Desneuf pour la Direction de l'Encadrement.

Les organisations syndicales représentatives des personnels de l'Administration Scolaire et Universitaire étaient présentes, en particulier A & I. – UNSA-Éducation, ainsi que des représentants des syndicats des personnels de direction.

La délégation du SNPDEN était conduite par Philippe Guittet, secrétaire général, accompagné de Philippe Tournier, secrétaire général adjoint, et de Michel Richard, secrétaire national.

En ouverture de la réunion, Dominique Antoine précise que les consultants internes du ministère vont effectuer une présentation des documents qu'ils ont élaborés dans le cadre de la démarche « Gestion Prévisionnelle, Emploi, Compétence ». Paul Desneuf confirme que cette réunion s'inscrit dans la continuité du travail et des réflexions menées au sein du groupe permanent de concertation des personnels de direction.

Philippe Guittet, intervient pour rappeler que la question essentielle du lien entre les échelons hiérarchiques et l'EPLÉ d'une part, et la nature et les compétences dévolues au pôle administratif d'autre part, participent des attentes fortes du SNPDEN, surtout à un moment où pourrait se mettre en place la contractualisation des moyens et le renforcement de l'autonomie de l'EPLÉ.

La chargée de mission externe de la DPMA fait une présentation des travaux qui ont été menés dans 4 académies (Dijon, Nantes, Toulouse, Versailles) autour des thèmes suivants :

- définition d'un métier sensible

- rapprochement des logiques administrative et pédagogique
- un référentiel de la fonction administrative
- l'évolution du métier de gestionnaire et de la fonction d'agent comptable
- l'évolution du métier de secrétaire de direction

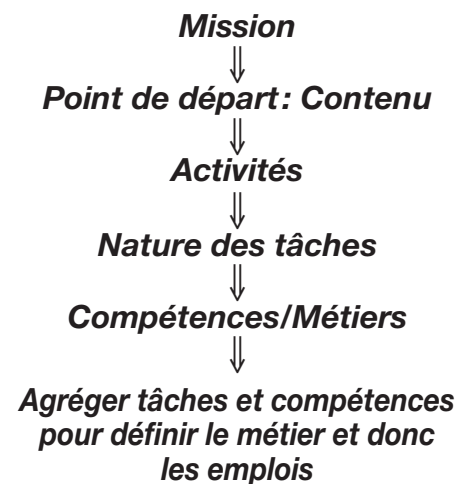
Au cours du débat qui suit cette présentation, Philippe Guittet pour le SNPDEN et Jean Yves Rocca pour le syndicat A & I se félicitent successivement du travail réalisé relatif à la formalisation de: « ce qui fait la réalité de l'EPLÉ ».

À tour de rôle, les deux secrétaires généraux expriment de façon similaire la nécessité de poser la problématique du thème présenté dans les termes suivants :

- A quoi sert l'administration de l'EPLÉ ?
- Quel est le sens donné à l'autonomie de l'EPLÉ ?
- Quelles missions, quelles compétences, quels personnels pour le pôle administratif ?
- Quelle définition du métier de secrétaire de l'EPLÉ ?
- Quel type de mutualisation pour les réseaux d'EPLÉ ?

Il est tout spécialement à noter l'impressionnant et total silence des représentants d'un autre syndicat de personnels de direction tout au long de cette réunion au cours de laquelle ils n'ont fait aucune intervention et se sont abstenus de toute proposition alors que l'on débattait de manière concrète et précise des conditions d'exercice du métier. Cette attitude participe certainement d'une *stratégie syndicale discrète*, d'une organisation sans idée concrète sur l'organisation administrative de l'EPLÉ.

Dans sa réponse aux interventions syndicales, Dominique Antoine nous a précisé les termes de l'analyse qu'il fait de la fonction administrative en EPLÉ à savoir :



Par ailleurs, il a indiqué que le champ d'intervention de la future convention passée entre la collectivité territoriale et l'EPLÉ devrait s'articuler en termes de maître d'ouvrage pour la collectivité territoriale, maître d'œuvre pour le chef d'établissement.

La réunion s'est achevée par la détermination des futures tâches de ce groupe de travail :

- un relevé des attentes des personnels de direction
- un approfondissement des contours et des contenus des fonctions administratives
- la détermination de la nature des missions de service public dévolues à l'EPLÉ
- une réflexion sur les contours de l'équipe de direction et les évolutions du métier de gestionnaire et d'agent comptable à laquelle il conviendra d'ajouter une réflexion approfondie sur le mode de relation à initialiser entre l'ingénierie et l'administration de la pédagogie.

Les différentes analyses et réflexions abordées durant ce groupe de travail mettent en exergue la pertinence des positions développées par le SNPDEN depuis plusieurs années tant dans l'élaboration du Protocole, dans la publication du Livre Blanc que par ses motions de congrès.

Le SNPDEN

rencontre...

Philippe Richert, sénateur, rapporteur pour l'enseignement scolaire du PLF 2005 - Le 20 octobre 2004

Patrick FALCONNIER

SNPDEN:

Patrick Falconnier, Michel Richard, Alain Vervaeke

Le SNPDEN a été entendu le mercredi 20 octobre 2004 par Philippe Richert, sénateur et rapporteur au Sénat de la partie enseignement scolaire du projet de loi de finances 2005. L'audience s'est déroulée dans une ambiance d'autant plus cordiale que Philippe Richert connaît bien la problématique de notre métier pour avoir été lui-même personnel de direction avant d'être élu. La délégation lui a transmis les remarques suivantes concernant notre analyse du Projet de Loi de Finances pour 2005.

Le SNPDEN a noté avec satisfaction:

- l'amélioration du pyramidage du corps des personnels de direction de 8 à 8,5 % en hors classe, avec la baisse corrélative en 2^e classe (page 50 du « bleu » du budget)
- la création de 40 emplois de direction (page 34)

Nous avons cependant fait remarquer:

- que ce pyramidage modeste ne permettra pas de maintenir le flux des promotions, puisqu'il baissera en 2005 par rapport à 2004 autant en hors classe (de 350 à 260 promotions) qu'en première classe (de 850 à 737); d'autre part si le pyramidage n'est pas revu en 2006, et dans la mesure où les collègues sont plus nombreux à rester en activité après 60 ans (en partie effet de la loi sur les retraites d'août 2003), les promotions vont à nouveau diminuer, ce qui désespérera en particulier les plus jeunes collègues dans la fonction;
- que la création d'emplois de direction reste insuffisante par rapport à la création d'établissements, qui reste constante depuis quelques années, en France métropolitaine et davantage encore dans les DOM TOM. En effet, s'il est difficile de supprimer des établissements, même en zone de repli démographique, les élus locaux sont favorables à la création d'établissements de proximité, surtout dans les zones de forte croissance démographique. Or on ne peut créer d'établissements sans y implanter un ou deux postes de direction (chef à l'ouverture, chef + adjoint ensuite).

Sur ces deux points Philippe Richert a pris bonne note, « les comprenant et les entendant ».

Parmi nos inquiétudes ou désaccords:

- sur le plan formel, la présentation des 40 créations par transformation de 40 emplois de certifiés ne peut avoir notre agrément; si syndicalement nous demandons des postes, ce n'est évidemment pas pour les enlever à d'autres catégories;
- la baisse des moyens de fonctionnement des services déconcentrés, en particulier les IA; les établissements scolaires ne pourront en aucun cas récupérer les tâches qui ne seraient plus effectuées dans les services;
- le nombre en hausse des assistants d'éducation ne compensera pas au final la baisse du nombre des MI-SE; le nombre moyen d'adultes encadrant des jeunes sera donc à nouveau en baisse;
- enfin, rien n'est prévu en 2005 pour la revalorisation du point fonction publique: le retard pris est de plus en plus grand, retard rendu encore plus sensible pour les personnels de direction dont les indemnités (indemnités de sujétions spéciales et indemnité de responsabilité) n'ont pas été revalorisées depuis 2001 (depuis plus longtemps pour les anciens agrégés!).

Philippe Richert n'a pas particulièrement commenté ces points, sauf la baisse du nombre d'adultes dans les établissements scolaires, avec la disparition ou diminution corrélative des emplois-jeunes et des CES; son souhait est que le « plan Borloo » permette d'y répondre.

La discussion s'est alors élargie à la décentralisation, et Michel Richard en a profité pour développer la position du SNPDEN. Philippe Richert a partagé notre crainte de constater des emplois TOS en nombre insuffisant dans les EPLE au 1^{er} janvier 2005, et a été d'accord avec nous pour dire que le conventionnement entre l'établissement et une collectivité territoriale ne pouvait se traduire par la mise en place d'une hiérarchie supplémentaire, le chef d'établissement devant rester le représentant de l'État. Sur la présidence du conseil d'administration, que nous souhaitons absolument garder, il a semblé moins ferme...

Au total, et même si bien entendu nous nous sommes associés – par écrit – à notre fédération, l'UNSA-Education, pour dénoncer globalement ce budget, cette audition d'une durée de 45 minutes a permis de préciser nos positions syndicales devant un interlocuteur attentif.

1. LE RÉGIME ADDITIONNEL DE RETRAITE

La mise en place d'un régime additionnel dans le cadre de la loi du 21-08-2003 portant réforme des retraites est prévue au 1^{er} janvier 2005.

• Quelles conséquences pour nous ?

Le décret 2004-569 du 18 juin 2004 précise les dispositions concernant le régime public de retraite additionnelle.

Le lancement de ce régime obligatoire, par points, aura lieu le 1^{er} janvier 2005.

L'assiette de cotisation est constituée par les éléments non pris en compte dans l'assiette du calcul des pensions, dès lors que ces rémunérations sont soumises à la CSG.

Pour les personnels de direction, on prendra donc en compte: l'ISS, l'IRD, le supplément familial, les avantages en nature à hauteur de la valeur fiscale déclarée.

Ces éléments sont retenus dans la limite maximale de 20 % du traitement indiciaire brut annuel (TIB).

Le taux de cotisation est fixé à 5 % pour les fonctionnaires.

La cotisation annuelle servira de base à une attribution de points. La valeur du point n'est pas déterminée à ce jour, nous ne pouvons donc pas évaluer le bénéfice à terme de ce régime.

• Le SNPDEN étudie ce décret pour en mesurer toutes les conséquences sur nos feuilles de paie

La règle de calcul de l'assiette de cotisation retenue est celle d'un « calcul mensuel, cumulé, glissant » l'employeur appliquant le plafond tous les mois, nous ne pouvons vous

Le point sur...

proposer qu'un exemple de calcul approximatif pour avoir un ordre d'idée de ce qui disparaîtra dans un premier temps de nos revenus.

Exemple: un personnel de direction adjoint de 2^e classe au 8^e échelon exerçant dans un collège de 2^e catégorie et ayant 3 enfants perçoit:

- Un salaire annuel brut de:
2 949,92 € X 12 = 35 399,04 €.
- ISS: 229,08 € X 12 = 2 748,96 €.
- Supplément familial:
251,23 € X 12 = 3 014,76 €.
- Avantage de logement annuel déclaré:
3 000 €.

Le total de ces 3 éléments de rémunération s'élève à: 8 763,72 €.

Ce montant équivaut à 24,75 % du TIB perçu donc dépasse le plafond fixé à 20 %.

On ne retiendra donc que ce plafond soit 7 073,80 €.

Si on applique 5 % à 7 073,80 € le montant des cotisations s'élèverait à 353,69 € par an soit 29,47 € par mois.

Dans les mêmes conditions, un chef d'établissement sans enfant perçoit:

- ISS annuelle: 2 748,96 €.
- IRD annuelle: 1 072,33 €.
- Avantage de logement annuel déclaré:
3 000 €.

Soit un total de 6 821,29 € correspondant à 19,26 % de son TIB.

On applique alors 5 %. Le montant annuel des cotisations est alors de 341,04 € par an soit 28,42 € par mois.

2. ÉVALUATION DES TOS

La complexité d'un dispositif en partie caduc dont le concept initial s'inscrit depuis dans le « harcèlement textuel » dénoncé par des ministres successifs.

Le décret 2002-682 du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement des fonctionnaires de l'État doit donner lieu à promulgation des textes de mise en application pour les personnels IATOSS.

Pourtant, malgré l'absence de ces textes, les échelons administratifs rectoraux et départementaux organisent actuellement des réunions d'information – voire de formation – des personnels de direction et de gestion des EPLE.

Par delà ces réunions, souvent génératrices d'une grande confusion, il convient de souligner l'inadéquation de ce projet.

En effet, cette évaluation arrêtée par le recteur de l'académie, prendra une autre nature à partir de l'instant où ces personnels transférés seront mis à disposition des collectivités territoriales et placés, par convention entre celles-ci et des collèges ou lycées, sous l'autorité fonctionnelle des chefs d'établissement et hiérarchique des Présidents de collectivités territoriales.

Ce dispositif qui devrait être mis en place à compter du 1^{er} janvier 2005, ne pouvant être appliqué aux TOS et afin de ne pas pénaliser ces derniers, le SNPDEN propose sous l'égide de sa fédération une rencontre avec les syndicats des personnels concernés et appelle donc ses adhérents à différer la mise en œuvre de cette évaluation.

3. TRANSFERT DES TOS: RÔLE DES PERSONNELS DE DIRECTION

Le chef d'établissement, représentant de l'État, a pour mission d'informer les personnels placés sous son autorité des modifications réglementaires et législatives liées à leur statut.

La loi n° 2004-809 du 13 août 2004 prévoit que l'année 2005 constituera une période transitoire préparant au choix qu'auront à faire les personnels TOS entre intégration dans un cadre spécifique d'emploi de la fonction territoriale et détachement dans cette même fonction publique.

En l'absence de textes précis et de modalités de mise en œuvre de ce transfert, le SNPDEN recommande à ses adhérents de se limiter à une communication collective de ces informations sur la base des textes existants.

En l'état, il faut exclure toute information individuelle qui pourrait leur être demandée.

4. LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS

L'arrêté et la circulaire du CET dans les services déconcentrés et les établissements publics sont parus au BO n° 34 du 23-09-2004.

Ces textes concernent tous les personnels, et donc également les personnels de direction, mais ne correspondent pas à nos

revendications exprimées notamment au congrès de Toulon.

L'approche du SNPDEN est liée à notre estimation de notre temps de travail d'environ 1 800 heures (cf. Livre Blanc), et donc d'une alimentation forfaitaire du CET d'une vingtaine de jours. Ce n'est pas le choix du ministère. En effet une lecture plus attentive laisse apparaître que le CET est uniquement alimenté par des jours de congé non utilisés, dans la limite des 45 jours de congé prévus à l'article 2 de l'arrêté de janvier 2002.

Un personnel de direction ne pourrait ainsi dans l'absolu alimenter son CET que s'il n'a pas pu prendre ses jours de congé réglementaires. Un tel mode de calcul nous obligerait à tenir un décompte précis et à rendre compte de nos jours de congé, ce qui irait à l'encontre de l'autonomie liée à notre fonction, alors que notre responsabilité, elle, reste permanente.

Le SNPDEN recommande dans ces conditions la plus grande prudence et demande à ses adhérents de ne pas solliciter l'ouverture et l'alimentation d'un tel CET.

Le SNPDEN continuera à revendiquer l'alimentation forfaitaire du CET qui correspond mieux à la spécificité de notre métier. Le Ministère refusant donc de prendre en compte notre temps de travail réel supérieur à 1 600 heures, nous recommandons aux personnels de direction d'organiser leur temps de travail avec la volonté d'atteindre cet objectif. Il impose que soient partout implantées des équipes de direction complètes, chef et adjoint.

5. LA PENSION DE RÉVERSION

Les personnels de direction ne sont pas concernés, mais solidaires avec les salariés et retraités du régime général.

Les décrets 2004-857 et 2004-858 du 24-8-2004 prévoient un nouveau mode de calcul du plafond des ressources ouvrant droit à la pension de réversion pour les assurés relevant du régime général de la sécurité sociale. Ce plafond abaissé à 15 000 euros à partir du 1^{er} juillet 2006 au lieu de 15 829 euros aujourd'hui exclurait 30 à 40 % des bénéficiaires potentiels.

Le SNPDEN s'élève de ces dispositions injustes et exprime sa solidarité avec les retraités concernés.

Il demeure vigilant quant au transfert à terme de telles mesures sur les pensionnés de la Fonction Publique.

Mutations mode d'emploi

Philippe MARIE

UN DOSSIER D'IMPORTANCE ET PARTICULIÈREMENT SENSIBLE

L'étude statistique le confirme, les mutations sont avec le tableau d'avancement les 2 opérations majeures concernant notre gestion.

En 2002: 4 348 dossiers étudiés et 1 902 de mutations réalisées (44 %)

En 2003: 4 123 dossiers étudiés et 1 723 de mutations réalisées (42 %)

En 2004: 4 509 dossiers étudiés et 1 968 de mutations réalisées (44 %)

Chacun d'entre nous s'y trouve ainsi obligatoirement confronté une ou plusieurs fois dans le déroulement de sa carrière de personnel de direction.

Dans de récents articles de *Direction* (Numéros 118 de mai 2004, 120 de juillet/août 2004 et 122 d'octobre 2004) nous avons publié et analysé les données numériques des différentes phases du mouvement et rappelé la politique et la stratégie du SNPDEN dans le déroulement de cette opération, et plus largement dans le cadre du paritarisme, ainsi que les récentes avancées syndicales dans les domaines de la mobilité et de l'évaluation en particulier.

Afin d'aider au mieux les collègues « mutants » dans le difficile parcours d'obstacle(s) que constitue une mutation et d'essayer de leur apporter quelques éclaircissements sur le déroulement des opérations, nous vous proposons quelques conseils et repères chronologiques textuels et humains.

LES DIFFÉRENTES PHASES DU MOUVEMENT

De la connexion pour constituer un dossier de mutation aux résultats définitifs, le calendrier 2005 est le suivant :

Phase 0 Juin 2004

Possibilité (non obligatoire) de prérecensement des intentions de mutation. Inaugurée pour le mouvement 2004 cette procédure permet de constituer une liste de postes susceptibles d'être vacants portée à la connaissance de tous.

Pour cette année, le SNPDEN a obtenu de garantir la confidentialité des informations.

En complément, dès octobre, les secrétaires académiques effectuent une enquête

mutation pour chaque académie transmise au siège national afin de répondre au mieux aux demandes des collègues (par exemple retour de l'étranger, des TOM...).

Phase 1 Mi-octobre/mi-novembre

De la connexion individuelle à la constitution du dossier personnel : point de départ qui détermine l'ensemble du processus.

Il convient de prêter une attention toute particulière à la *hiérarchisation des vœux* à leur « cohérence » et à leur « réalisme ». Ainsi est-il parfois difficile d'obtenir tout à la fois la géographie, surtout vers certaines académies et la catégorie élevée de l'établissement... peut-être faut-il privilégier l'un ou l'autre ? C'est le moment :

- de solliciter des conseils de proximité auprès des secrétaires départementaux et académiques et des commissaires paritaires académiques et nationaux.
- de rencontrer l'Inspecteur d'Académie et/ou le Recteur (nombre d'IA souhaitent d'ailleurs recevoir les personnels prévoyant de faire une demande de mutation).

Phase 2 Mi-novembre à fin décembre ou début janvier : de la confirmation de la demande aux CAPA

La confirmation de la demande enclenche véritablement le cheminement du dossier. Désormais grâce à l'action du SNPDEN, l'ensemble de l'évaluation relève du contradictoire.

Il appartient à chacun de porter toute observation éventuelle sur les fiches 3-2 et 5-2 en réponse aux appréciations et avis des Recteurs et des IA - DSDEN. Celles-ci versées au dossier personnel de chaque collègue relèvent maintenant également de l'examen des CAPA dont le rôle à ce stade va devenir de plus en plus important au-delà de la simple attribution de l'habituelle lettre code. Le suivi des dossiers, les interventions des commissaires paritaires académiques en CAPA et la rédaction minutieuse des PV de séance sont des éléments indispensables pour le travail à venir des commissaires paritaires nationaux.

Phase 3 De fin décembre à février... Dans tous les cas après la tenue des CAPA

L'envoi du dossier syndical au siège national à l'attention du commissaire pari-



taire national en charge de la 1^{re} académie sollicitée.

Les commissaires nationaux - qui sont des « collègues au travail » comme les autres - vous remercient à l'avance d'adresser des dossiers complets (avec les éventuelles informations personnelles complémentaires) et clairs.

Phase 4 Janvier - Février La « boîte noire » hors du champ syndical.

C'est la période où la direction de l'encadrement « visite » les académies et consulte les recteurs afin de construire le mouvement. C'est aussi, celle où bruissent les premières rumeurs liées aux promesses diverses et multiples qui n'engagent comme toujours que ceux qui les reçoivent...

Phase 5 : fin février - mi-mars

« Pré mouvement », aboutissement des consultations précédentes et alchimie subtile de divers ingrédients.

L'examen, et par là même le classement de toutes les candidatures selon les postes demandés s'effectuent ainsi à partir des « critères » suivants plus ou moins hiérarchisés :

- l'ancienneté dans le corps et dans le poste,
- la qualité du dossier,
- la richesse du parcours personnel,
- les appréciations (fiches 3-2, 5-2),
- la mobilité obligatoire ou prochaine,
- la situation personnelle (conjoint...),
- les « mises en mémoire » de l'année précédente,
- l'avis de l'Inspection Générale (selon l'importance des postes, les postes à profil, par exemple, lycée hôtelier),
- le souci de construire les chaînes de mutation les plus longues possibles.

...Suite après la fiche syndicale de mutation 2005

SNPPDEN

FICHE SYNDICALE DE MUTATION 2005

Page 1.4

MERCI DE SOIGNEUSEMENT DÉGRAFER CES 4 PAGES FORMANT LA FICHE SYNDICALE (À UTILISER COMME UNE CHEMISE !)

ACADÉMIE D'ORIGINE

NOM, PRÉNOM

--	--

ÉTABLISSEMENT

N° ADHÉRENT

ÂGE (ANNÉE 2005)

	0 0 ...	
--	---------	--

CODE ÉTABLISSEMENT

VILLE

CLASSE

ÉCHELON

<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> 2 ^e <input type="checkbox"/> 1 ^{re} <input type="checkbox"/> HC	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
---	--	--	---

EMPLOI ACTUEL

PRLY <input type="checkbox"/>	PRLP <input type="checkbox"/>	PACG <input type="checkbox"/>	ANCIENNETÉ DIRECTION	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
ADLY <input type="checkbox"/>	ADLP <input type="checkbox"/>	ADCG <input type="checkbox"/>	ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
PRVS <input type="checkbox"/>	EREA <input type="checkbox"/>		ANCIENNETÉ DANS LE POSTE	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENT	<input type="checkbox"/>		NOMBRE DE POSTES DE DIRECTION Y COMPRIS L'ACTUEL	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

LOGEMENT F

TYPE DE DEMANDE

MOBILITÉ OBLIGATOIRE <input type="checkbox"/>	EN 2005 <input type="checkbox"/>	CONVENANCE PERSONNELLE <input type="checkbox"/>
	EN 2006 <input type="checkbox"/>	RAPPROCHEMENT DE CONJOINT <input type="checkbox"/>
	EN 2007 <input type="checkbox"/>	POSTE DOUBLE <input type="checkbox"/>

NOMBRE DE DEMANDES DANS LE POSTE ACTUEL :

<input type="checkbox"/>	JE BÉNÉFICIE DE LA CLAUSE DE SAUVEGARDE (DÉCLASSEMENT EN SEPTEMBRE 2004)
<input type="checkbox"/>	JE NE BÉNÉFICIE PLUS DE LA CLAUSE DE SAUVEGARDE (DÉCLASSEMENT EN SEPTEMBRE 2001 OU AVANT)

SITUATIONS PARTICULIÈRES

<input type="checkbox"/>	RETOUR DE TERRITOIRE D'OUTRE-MER	<input type="checkbox"/>	RETOUR DE L'ÉTRANGER
<input type="checkbox"/>	AUTRE SITUATION	PRÉCISEZ	

DEMANDE SUR POSTE DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT Académie(s) demandée(s)

1.	2.	3.
----	----	----

DEMANDE SUR POSTE D'ADJOINT Académie(s) demandée(s)

1.	2.	3.
----	----	----

SNPDEN

FICHE SYNDICALE DE MUTATION 2005

Page 2.4

JOINDRE IMPÉRATIVEMENT LES COPIES DES PIÈCES DE VOTRE DOSSIER

- Curriculum vitae
- Fiche appréciation 3.2
- Les documents antérieurs que vous jugez utiles de joindre
- Feuille de vœux
- Fiche appréciation 5.2

CALENDRIER

31 mars et 1 ^{er} avril 2005	Mouvement sur poste de chefs d'établissement
25, 26 et 27 mai 2005	Mouvement sur poste d'adjoints et ajustement chefs
Fin août	Mouvement sur postes libérés après la 2 ^e CAPN

COMMISSAIRES PARITAIRES NATIONAUX

NOM PRÉNOM, ACADEMIES EN CHARGE	EMPLOI	TÉLÉPHONE	FAX	MÈL
MARIE Philippe , Coordonnateur DOM - TOM - Retour étranger	PRLY	0130727422	0134153680	ph-marie@wanadoo.fr
BADINAND Christian Versailles - Amiens	PACG	0147631617	0140549510	chrisbadi@wanadoo.fr
BEDU GUESDON Marie Claude Orléans Tours - Corse	ADCG	0238221400	0238221410	ce.0450784h@ac-orleans-tours.fr
CHARTIER Alain Bordeaux - Poitiers	PRLP	0553744900	0553575506	chartier.snpden@wanadoo.fr
COLLET Chantal Paris - Strasbourg	PRLY	0143203264	0143207351	chantal.collet@laposte.net
DAMIEN Martine Besançon - Dijon	ADLP	0381476060	0381476061	martine.damien@laposte.net
DEMMER Véronique Montpellier - Toulouse	PACG	0387302567	0387303110	v.demmer@ac-nancy-metz.fr
GUERVENO Jean François Clermont Ferrand - Limoges	ADLY	0473246416	0473251006	jf.guerveno@voila.fr
HAMARD Patrick Caen - Nantes	PRLY	0233504095	0233508376	ce.0501850p@ac-caen.fr
LE GUILLOUZER Didier Rennes - Rouen	PACG	0296918384	0296239435	d.le-guillouzer@wanadoo.fr
PETITOT Catherine Nice - Aix Marseille	ADCG	0494445900	0494445970	cpetitot@ac-nice.fr
POINTEREAU Donatella Créteil - Lyon	PRLY	0148839843	0145112602	dpointereau@yahoo.fr
SAVELON Guy Lille - Reims	PACG	0327713970	0327713972	guy.savelon@ac-lille.fr
VIGNERON VANEL Jacqueline Nancy-Metz - Grenoble	PRVS	0467915065	0467914568	jacqueline.vigneron-vanel@ac-montpellier.fr

Adressez ce dossier par courrier en y insérant les copies nécessaires directement à :

SNPDEN - Mutations, 21 rue Béranger, 75003 PARIS

Ne transmettez pas de double exemplaire aux commissaires paritaires : la ventilation est assurée par le secrétariat du siège. Évitez la transmission par télécopie sauf nécessité.

SNPDEN

Page 3.4

FICHE SYNDICALE DE MUTATION 2005

POSTES DE DIRECTION OCCUPÉS PRÉCÉDEMMENT

TYPE	LIBELLÉ (NOM, VILLE)	EMPLOI	CATÉGORIE	ANNÉES

VISITE DE L'INSPECTEUR GÉNÉRAL: OUI DATE //

(joindre, si vous le possédez et si vous le souhaitez le rapport de l'IG)

OBSERVATIONS PERSONNELLES QUI MOTIVENT VOS VŒUX:

DATE // SIGNATURE

SNPPDEN

Page 4.4

FICHE SYNDICALE DE MUTATION 2005

NOM

PRÉNOM

ACADÉMIE

SITUATION FAMILIALE

NOMBRE D'ENFANTS _____
RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE CONJOINT _____
PROFESSION _____
NOM, PRÉNOM _____
LIEU D'EXERCICE _____
SI MEMBRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, GRADE ET ÉVENTUELLEMENT DISCIPLINE _____

COORDONNÉES

TÉLÉPHONE ÉTABLISSEMENT _____	FAX _____
MÈL TRAVAIL _____	
TÉLÉPHONE PERSONNEL _____	PORTABLE _____
MÈL PERSONNEL _____	

CADRE RÉSERVÉ AUX COMMISSAIRES PARITAIRES

.....
DÉCISION/SUIVI

...suite « Mutation mode d'emploi »

Bien évidemment lors de cette phase, les rumeurs continuent de s'amplifier et les fuites (hiérarchiques ou autres) se multiplient.

Les commissaires paritaires nationaux rappellent une nouvelle fois leur exigence de voir respecter par tous la confidentialité de la phase préparatoire des mouvements dont les violations répétées ne peuvent qu'être nuisibles à la sérénité de leur travail et au bon déroulement des commissions paritaires.

Phase 6 Les CAPN

31 mars -1^{er} avril:

CAPN 1: mouvement sur postes de chef d'établissement.

25, 26, 27 mai:

CAPN 2: mouvement sur postes d'adjoint et ajustement des chefs.

Fin août: depuis cette année et désormais pérennisée (grâce à l'action du SNPDEN) dernières affectations sur postes libérés après la CAPN 2 (les affectations prononcées à l'issue des 2 premières CAPN ne seront pas revues sauf nécessité absolue de service).

Lors de la préparation puis lors de la tenue de ces CAPN, les commissaires paritaires nationaux travaillent - comme précédemment les commissaires paritaires académiques - dans le respect de la charte que s'est donné le syndicat:

- veiller à la régularité des procédures,
- émettre un avis sur tout ce qui les concerne
- conseiller, assister, défendre et informer les collègues (bien évidemment les syndiqués que nous représentons - près de 2/3 des personnels de Direction - mais aussi, puisque élus de tous les membres de notre profession, l'ensemble des collègues qui s'adressent à nous).

Une dizaine de jours avant la CAPN1, les documents de travail nous sont adressés: plusieurs milliers de pages... sur lesquelles figurent les coordonnées de tous les candidats à mutation, l'ensemble des postes demandés et le projet « confidentiel » de mouvement. Les commissaires paritaires n'ont donc ni la vocation, ni les moyens, ni la possibilité de préparer un contre mouvement parallèle à celui de la DE Ils

travaillent au regard du mouvement proposé, à partir des fiches syndicales transmises par les collègues.

Aussi la qualité, la clarté et la précision de ces dossiers ainsi que les différents contacts avec les commissaires paritaires nationaux sont-ils des éléments particulièrement importants pour chacun de nous.

Au jour J de la CAPN, dans les locaux (étroits) de la DE, les représentants syndicaux (14 pour le SNPDEN - 4 pour i & D - 2 pour le SGEN) se retrouvent en face de l'administration en nombre égal (directeur - sous-directeur et responsables de la DE, IG - recteurs - IA et secrétaires généraux de rectorat). Là, pendant 1, 2 ou 3 jours le « mouvement se fait ». Comment? Qu'il me soit permis de simplement citer les propos de JM Bordes (pendant de longues années coordonnateur national des commissaires paritaires du SNPDEN):

« L'administration a établi un projet de mouvement et dans une case, face au poste déclaré vacant figure un(e) candidat(e), parfois la case est vide. Tout « le jeu » consiste pour les commissaires paritaires à veiller à ce que les choses soient faites dans les règles, selon des principes connus et dans l'équité. Grâce aux renseignements que nous ont communiqués nos collègues et que nous avons dans les « violets » (= documents de la DE). Nous pouvons interroger la DE sur les propositions et toutes les fois que nous le jugeons nécessaire, « opposer » (c'est le terme que nous employons entre nous) un candidat que nous estimons devoir présenter face à celui que l'Administration a inscrit et, par le jeu de propositions nouvelles, toutes les fois que nous le pouvons, augmenter le nombre de mutations possibles. Processus long, fatigant qui oblige à une attention soutenue. Les dossiers sont ouverts, les appréciations lues et comparées, des analyses, des propositions sont faites, les éléments soupesés. A la fin, le président de séance (c'est-à-dire le directeur de la DE) tranche. La proposition est ensuite soumise au ministre qui décide ».

Ainsi, face à des interlocuteurs qui connaissent parfaitement leurs dossiers et qui ont préparé un mouvement techniquement de mieux en mieux « ficelé », les commissaires paritaires doivent-ils être crédibles

dans toutes leurs interventions, alliant la calme négociation à la plus ferme exigence; avec toujours le même double objectif de la défense des collègues et de l'intérêt du service public de l'Éducation Nationale.

Phase 7 Les résultats

Soucieux de respecter les règles du droit et la déontologie syndicale que s'est fixé le SNPDEN, rappelons quelques règles et principes:

- une seule autorité à compétence pour publier les résultats: c'est le ministre après signature des arrêtés de nominations;
- l'usage veut que les syndicats informent les collègues de leur affectation de manière personnelle et confidentielle (courrier - consultation sur serveur);
- la publication de listes accessibles à un grand nombre de personnes, soit de manière très large, soit de manière plus restreinte, peut entraîner des recours devant les juridictions compétentes;
- cette publication générale continuera de s'effectuer

comme d'habitude dans un numéro de *Direction* après une période qui permet tous les ajustements nécessaires et la signature des arrêtés par le Ministre.

En marge des mutations des personnels de direction titulaires il convient aussi de ne pas oublier l'attention vigilante que nous devons apporter à l'affectation de près d'un millier de nouveaux collègues (lauréats-concours-liste d'aptitude, détachements, faisant fonction). Chacun peut mesurer l'importance et l'enjeu de leur première affectation puisque'ils seront les personnels de direction « de demain ». L'interférence entre les différents modes d'affectation académiques et leur « régulation » nationale, le plus souvent vers les académies les plus déficitaires, nécessitent là aussi une particulière attention « de proximité » et un travail étroit de liaison entre les instances académiques et nationale afin de défendre nos nouveaux collègues au mieux à chaque niveau (recteur et direction de l'encadrement).

Laïcité, après le temps du dialogue

Pierre RAFFESTIN, Jean-Claude LAFAY

Le temps du dialogue, pour l'application, dans tous les établissements scolaires publics, du principe de laïcité tel qu'il est désormais rappelé par la loi, aura permis dans la plupart des cas, en très peu de temps, de réagir aux difficultés lorsqu'elles se présentaient et de parvenir en fin de compte à des situations normales et apaisées.

Rentrée réussie ne veut pas dire rentrée facile: la pression médiatique et politique était forte, et l'intervention, sur le terrain, est toujours délicate en une période où les sollicitations sont multiples; mais la clarté de la loi, la fermeté des personnels de direction, l'adhésion des équipes éducatives, l'engagement du ministre et l'appui, dans un premier temps, des échelons académiques ont joué leur rôle, comme nous l'attendions et même au-delà.

La « cellule de suivi » mise en place par le SNPDEN a joué son rôle, pour l'échange d'informations, les contacts avec les établissements en difficulté, la transmission aux secrétaires académiques des recommandations utiles, l'analyse en continu de la situation. Dans sa réunion du 20 octobre, le groupe de travail national « laïcité-vigilance-action » a pu constater que, fin octobre, ne restaient plus que quelques dizaines d'élèves (72 selon le ministère et selon notre propre relevé) à refuser encore de se conformer aux termes de la loi, localisés dans moins de 10 académies, à rapporter aux 650 recensés à la rentrée, et aux 1 200 et plus estimés il y a un an.

Nous en sommes depuis arrivés à l'étape, difficile mais inévitable, des conseils de discipline qui, lorsque le dialogue a échoué, parfois même lorsqu'il n'a jamais été accepté – car il n'était question évidemment ni de négociation ni de contournement –, doivent donner, comme l'a dit le ministre à Poitiers, « forme exécutive à la loi ».

Il faut regretter qu'à ce moment justement, dans plusieurs cas, nos collègues se soient trouvés, là où les difficultés étaient les plus fortes, non plus appuyés et conseillés, mais envahis (le terme d'« invasion » a également été employé par le ministre à Poitiers, pour désigner la dérive de la « proximité »), parfois harcelés par les services juridiques, les collaborateurs

de certains recteurs, et des recteurs eux-mêmes, visiblement soucieux de retarder ce moment difficile, pour des considérations de tout ordre mais étrangères au sujet.

Or, nous l'avons dit, le ministre également, et les mêmes recteurs publiquement, le temps du dialogue, au-delà de ce qui est utile et nécessaire, perd tout sens pour les élèves en cause, pour les équipes éducatives, pour les personnels de direction chargés de le conduire, et pour l'application même de la loi.

Dans les académies de Caen, Strasbourg, Dijon, Lyon, les secrétaires académiques ont dû intervenir fermement auprès des recteurs pour soutenir nos collègues, « tenir la maison », et rappeler que la définition par la circulaire nationale de nos responsabilités, réaffirmée publiquement à plusieurs reprises par le ministre, et par les recteurs eux-mêmes, ne pouvait se trouver remise en cause par des dérives autoritaires, ni par le manque de courage, à quelque niveau que ce soit de l'institution.

Des rumeurs ont fait état de « consignes » nationales du ministère, d'autorisations à donner pour convoquer les conseils de disciplines, de « feu vert » à attendre. Outre que le message de fermeté et de dialogue courait grand risque d'être brouillé, nous étions une fois de plus confrontés au déni de responsabilités pourtant confiées explicitement aux personnels de direction, et à des difficultés venant de ceux précisément dont nous pouvions attendre l'appui et le conseil. Cette situation a motivé l'intervention du secrétaire général auprès du ministre (lire courrier ci-après)

Le temps des conseils de discipline n'est jamais facile à vivre même lorsque la raison et la nécessité l'imposent, à plus forte raison lorsque la pression médiatique persiste et que les opposants au principe de laïcité dans l'école n'ont évidemment pas désarmé. L'ensemble de notre organisation syndicale apporte son soutien aux collègues chargés de l'assumer, et attend de l'institution le même soutien. Mais beaucoup a été fait depuis quelques mois, le Conseil Syndical National de novembre sera pour nous l'occasion de tirer un premier bilan sérieux.

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DU SNPDEN S'EST ADRESSÉ AU MINISTRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE POUR L'APPLICATION DE LA « CIRCULAIRE LAÏCITÉ »

Nous publions ici un extrait de son courrier :

[...] Nous considérons que les personnels de direction, en liaison avec leurs équipes éducatives, sont le mieux en mesure, en droit et en fait, d'apprécier l'opportunité du calendrier du dialogue et des procédures disciplinaires, pour éviter les difficultés que des retards ou des négociations contestables peuvent susciter, tout autant sinon plus encore que la procédure disciplinaire elle-même: en particulier, les dialogues aboutis positivement ou en voie d'aboutir peuvent se trouver remis en cause par le manque de clarté de l'institution.

La perspective de recours devant le tribunal administratif, inévitable de la part de groupes qui ont construit et éprouvé une stratégie procédurière, fait partie du fonctionnement de la démocratie, n'est pas en elle-même à redouter et ne remet pas en cause la nécessité de faire appliquer la loi ni la compétence de la partie attaquée: il serait au contraire dangereux pour la démocratie que la crainte irraisonnée d'un jugement défavorable sur un dossier particulier conduise à renoncer au respect de la loi. C'est pourquoi, autant nous acceptons et apprécions l'expertise des services juridiques, autant nous ne leur accordons pas l'omniscience qui permettrait de garantir a priori des décisions favorables des juridictions administratives, et moins encore nous n'acceptons que soit créée officieusement une instance nationale d'autorisation a priori des procédures disciplinaires: il y aurait là, précisément, motif à contester la régularité de ces dernières.

Nous inviterons nos collègues à se conformer, dans une mission que nous savions d'avance difficile, aux dispositions légales et réglementaires existantes, et à faire prévaloir leur analyse de la situation locale; nous nous disposerons, en cas de pressions persistantes, à leur apporter l'appui de leur organisation syndicale par tous les moyens à notre disposition.

Nous vous prions de bien vouloir, dans la continuité et la cohérence de vos positions en faveur de l'application des règles de la laïcité dans les établissements scolaires, donner les instructions nécessaires pour que la circulaire que vous avez signée soit effectivement appliquée, y compris dans le cadre de la mission confiée aux « correspondants académiques » en matière d'aide et de conseil.

Je vous prie...

Rapport Thélot : présentation et premières réactions

Le 12 octobre, Claude Thélot a officiellement remis au premier ministre le rapport définitif élaboré par la commission qu'il a présidée, commission du débat national sur l'avenir de l'École. Cette synthèse de 13 mois de travaux s'appuie sur les résultats du grand débat national organisé dans le pays durant l'année scolaire dernière. Elle formule des propositions qui veulent dessiner une vision cohérente de « l'École souhaitable à échéance d'une quinzaine d'années ». Ce rapport devrait servir de support à l'élaboration d'une nouvelle loi d'orientation sur l'école.

LES GRANDS PRINCIPES

Une priorité absolue : Faire réussir tous les élèves.

La loi d'orientation de 1989 : affichait deux objectifs quantifiés « conduire d'ici dix ans l'ensemble d'une classe d'âge au minimum au niveau du certificat d'aptitude professionnelle et 80 % au niveau du baccalauréat » (article 3). La commission n'indique aucun chiffre mais « souhaite voir s'élever dans l'avenir le niveau de formation et de qualification de chacun ».

Trois grandes exigences : l'École doit « éduquer, instruire, intégrer et promouvoir », ce qui signifie :

- assurer les conditions de possibilité de l'acte pédagogique et du vivre ensemble à l'école
- définir les contenus et les objectifs de l'école, en particulier définir un socle commun
- garantir l'égalité des chances

C'est donc une École juste et efficace qui est voulue, inscrite dans la dimension européenne et articulée à l'ambition de mettre en place l'éducation et la formation tout au long de la vie.

La mission éducative de l'École est refondée : cette École « doit assurer la protection et l'équilibre des élèves », « cultiver la civilité et éduquer à la citoyenneté ».

Les conditions de mise en œuvre

• **Instauration d'un « socle commun de connaissances de compétences et de règles de comportement » :** cet ensemble est constitué d'éléments indispensables pour s'insérer dans la société et pour pouvoir poursuivre sa formation

initiale ou une formation différée, indispensables pour s'adapter aux évolutions de la société. La définition du socle est donc dynamique. Son contenu, qui doit être incontestable, est à déterminer par une haute Autorité indépendante après définition de ses grandes lignes par le parlement.

L'acquisition de ce socle est un droit pour tout élève scolarisé dans une école française et correspond à un engagement de la Nation.

• Personnalisation des apprentissages et diversification des parcours.

La scolarité à l'école primaire et en lycée ne se limite pas à la transmission du « socle », des enseignements obligatoires ou optionnels sont également proposés. Un accompagnement différencié peut être mis en place. Le collège peut proposer divers dispositifs en son sein ou agir en partenariat et organiser des dispositifs d'alternance, sans orientation prématurée.

L'orientation apparaît réellement au lycée en même temps qu'une diversification des voies de formation. Plusieurs formes d'excellence devraient ainsi apparaître.

L'éducation et la formation tout au long de la vie peuvent se manifester non comme une seconde chance mais comme la prolongation d'une formation initiale réussie.

• **Exigence d'une égalité des chances :** « pour être juste, l'école ne doit pas être formellement égale mais également efficace partout », ce qui signifie égalité de l'offre de formation, égal accès à l'information sur les formations, diversification de l'attribution des moyens aux établissements scolaires en fonction des caractéristiques des publics accueillis.



• **Reconnaissance et valorisation du rôle joué par les personnels de l'École, notamment les enseignants et les personnels de direction.** On peut cependant regretter qu'il ne soit pas beaucoup question des autres personnels dans le rapport.

Sur les principes le SNPDEN s'est prononcé favorablement parce que les propositions et analyses du rapport rejoignent les nôtres. En revanche, pour ce qui concerne les programmes d'action, développés en huit chapitres, notre avis est plus nuancé.

LES HUIT PROGRAMMES D'ACTION

Présentation succincte par chapitre

Cette partie est la plus longue, le rapport entre dans des détails d'organisation

qu'il faut étudier précisément. Il ne s'agit plus de l'énoncé de principes mais de propositions plus concrètes.

« *Les quatre premiers programmes relèvent plutôt d'objectifs : réorganiser la scolarité obligatoire, aménager les voies au lycée, repenser l'orientation des élèves, favoriser la mixité sociale. Les quatre suivants relèvent quant à eux de l'organisation et du fonctionnement et sont au service, en quelque sorte, des premiers : accroître la responsabilité des établissements scolaires, renouveler le métier d'enseignant, construire une éducation concertée avec les parents, enfin favoriser les partenariats, le système éducatif ne pouvant réussir tout seul* » (p. 48).

Les lignes qui suivent constituent un exposé rapide des huit chapitres à la lumière des positions de notre syndicat et des motions votées.

Chapitre I

L'organisation de la scolarité obligatoire, la définition de nouveaux cycles permettant un apprentissage individualisé et progressif, la définition d'un socle commun accompagné d'autres matières obligatoires et de matières optionnelles, la personnalisation des apprentissages qui n'aboutit pas à la création de filière ségrégative, l'idée d'un engagement de la nation nous semblent intéressants.

Chapitre II

En revanche le chapitre consacré au lycée ouvre plus de questions qu'il n'apporte de réponses. Lycée, lieu de la diversité, soit, les trois voies traditionnelles, générale, technologique, professionnelle, coexistent ; la classe de seconde n'est plus une classe de détermination pour les voies technologique et générale : le choix des matières dominantes apporte déjà la « coloration », mais des passerelles sont souhaitées. En fait le système annoncé ressemble beaucoup à celui qui est en place, ou qui l'a été, ou qu'on a tenté d'instaurer. On ne voit pas en quoi les propositions faites permettraient de résoudre les problèmes, celui de la hiérarchie implicite des séries par exemple. Mais la demande d'élaboration d'une politique cohérente d'enseignement et de formation professionnels est très importante, un ministère de la formation professionnelle, pourquoi pas, mais à condition que l'éducation nationale reste partie prenante et ne cède pas la main au ministère du travail.

Chapitre III

La construction par les élèves d'un projet éclairé d'orientation qui permette de choisir une voie de formation et une affectation semble positive. Tenir compte du souhait d'orientation, et pondérer en conséquence les résultats, est envisageable et raisonnable, « fondre l'orientation et l'affectation » serait une bonne chose mais croire que c'est possible en réclamant une plus grande souplesse des structures de

formation et en instituant un « conseil d'orientation » est parfaitement irréaliste. Notons qu'il est peu question des personnels d'orientation dans ce chapitre.

Chapitre IV

La volonté de favoriser une plus grande mixité sociale et de se donner les moyens de la réaliser, oui, nous la partageons ainsi que le souhait d'équipes stables dans les établissements difficiles.

Chapitre V

La reconnaissance du rôle clé joué par les établissements scolaires est très importante. Pour renforcer la mobilisation des personnels et responsabiliser les établissements scolaires, la perspective de la définition d'une éthique professionnelle, l'élaboration d'une charte de l'école, l'affirmation que les missions des enseignants dépassent la transmission des connaissances sont des points qui correspondent à nos préoccupations. Nous sommes également favorables à une contractualisation concertée, à une répartition des moyens qui prenne en compte la spécificité des publics, garantisse à la fois le fonctionnement des structures et la possibilité de mettre en œuvre l'autonomie de l'établissement. Une évaluation à partir d'indicateurs pertinents nous semble souhaitable.

Mais nous sommes beaucoup plus réservés lorsqu'il est question de multiplier les directeurs alors que la présence d'un adjoint ne semble pas toujours considérée comme indispensable. De même le développement de la collégialité des pratiques pédagogiques fondée sur l'apparition de nouvelles fonctions identifiées en autant de tâches de coordination ne simplifierait pas la lecture de l'organisation de nos établissements. Certes une refonte de l'organisation de l'EPL est pour le SNPDEN indispensable mais les propositions du rapport, même si elles mentionnent un « conseil pédagogique », ne correspondent pas à nos demandes.

Quant au pilotage de proximité incarné par la « collectivité d'éducation », il serait nécessaire d'en reparler...

Chapitre VI

Comme l'affirme le rapport, l'évolution des missions des enseignants nous semble inévitable tout comme est nécessaire pour eux le travail en équipe. La professionnalisation et l'approfondissement de leur formation initiale pour leur permettre de répondre à de nouvelles exigences sont des demandes souvent formulées, nous les estimons légitimes. Mais il faut éviter d'alourdir la charge de travail des personnels.

Chapitre VII

Le rôle essentiel des parents est réaffirmé, nous sommes bien convaincus de son importance. Plusieurs propositions sont intéressantes (instauration d'un médiateur, participation active des parents

aux instances au sein desquelles ils ont été élus...). Mais la question de l'ouverture des établissements le soir pose une nouvelle fois le problème des moyens dont dispose l'établissement en personnels ainsi que le problème de la définition de leur service.

Chapitre VIII

Parmi les partenaires sont citées les communes, les entreprises, la police, la justice, nous en avons l'habitude. La nécessité de mieux connaître et faire connaître aux élèves les médias, d'ouvrir l'école aux associations est signalée. Nous entendons conserver notre esprit critique mais la proposition n'a rien de contestable en elle-même. En revanche il est étonnant et inquiétant que les personnels sociaux et médicaux apparaissent comme des partenaires alors que pour nous ils font partie de la vie de nos établissements. Sans doute conviendrait-il de moduler selon les fonctions mais une infirmière attachée à un établissement est par exemple pour nous un membre à part entière de la communauté éducative.

En résumé, nous pensons avoir été entendus par la commission sur de nombreux points, en revanche nous regrettons que ce travail ne prenne pas en compte l'enseignement supérieur notamment les classes de l'enseignement supérieur dans les lycées. Tout ce qui concerne l'évaluation des élèves (l'introduction d'une évaluation positive), l'évolution des pratiques pédagogiques nous paraît trop rapide ou inexistant. Le champ envisagé il est vrai était immense, le travail accompli est considérable. Il faut souhaiter que la loi d'orientation prenne en compte les principes énoncés sans les dénaturer, la diversification des parcours devenant filiarisation précoce par exemple, le socle commun le bagage minimal dont certains élèves devraient se contenter.

Le rapport se termine par trois mots clés : détermination, responsabilité, confiance. Détermination politique des responsables de l'État, responsabilisation des acteurs de l'École et plus généralement de l'ÉDUCATION, familles comprises, confiance rétablie en la capacité de l'École de relever les défis.

À suivre...

D'un rapport ... à l'autre

« MIROIR EUROPÉEN DU DÉBAT FRANÇAIS ET VICE VERSA »



Viviane Reding, ex-commissaire européen à l'éducation, s'est vu décerner le titre de Docteur *Honoris causa* de l'Université de Turin. Le discours qu'elle a prononcé à cette occasion résonne particulièrement en cette période où le rapport Thélot défraie la chronique éducative.

En résumant la dynamique de Lisbonne, ses limites actuelles, et l'indispensable nouvel élan que doit prendre l'Europe dans le domaine éducatif, le discours de Viviane Reding met en évidence le fait que les problèmes se posent aux sociétés développées de façon identique.

Les politiques éducatives européennes sont élaborées collectivement par les ministres des États de l'Union et retournent ensuite vers ces États qui se posent les mêmes questions...

Le développement du capital humain, comme réponse, nous laisse cependant insatisfaits quant aux valeurs qui l'étaient : entre compétition économique et humanisme, la marge est étroite ; tout dépend, dans un cas comme dans l'autre, des conditions de réalisation des objectifs.

A vous de juger !

LE PROCESSUS DE LISBONNE

La Commission a toujours dû faire face à une certaine réserve de la part des États membres lorsqu'il s'agit de mener, dans le cadre communautaire, une réflexion plus approfondie sur le rôle de l'éducation et de la formation dans la société et l'économie vers lesquelles

nous voulons évoluer. Cette réserve est compréhensible, car l'éducation est un sujet politiquement, et même constitutionnellement, sensible dans bien des pays : elle joue un rôle capital dans la définition et la transmission des valeurs fondamentales, de l'identité d'une nation, d'où la nécessité de préserver la primauté des prérogatives nationales.

La réunion du Conseil européen à Lisbonne en mars 2000 a permis un changement de cap, plus même, une « révolution silencieuse » !

À cette occasion, les chefs d'État et de gouvernement ont fixé à l'Europe l'objectif de « devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde ».

Qui dit « connaissance », pense nécessairement acquisition du savoir et des compétences, donc éducation et formation. Qui dit « connaissance au niveau européen », compare ses propres capacités aux compétences des autres.

Suivant cette méthode, les États membres développent des outils comparatifs pour stimuler l'innovation et renforcer la qualité et la pertinence des programmes nationaux pour diffuser les bonnes pratiques. Le but est clair : la stimulation doit mener aux réformes et donc à l'amélioration des systèmes éducatifs. Il s'agit en quelque sorte d'une grande école d'apprentissage mutuel.

Les chefs d'État et de gouvernement ont invité les ministres à mettre en place les objectifs futurs des systèmes d'éducation et de formation. Cela a mené au programme de travail *Éducation et formation 2010*.

À côté d'objectifs comme l'amélioration des compétences de base, l'optimisation de l'utilisation des ressources, l'augmentation du recrutement dans les filières scientifiques et techniques ou le développement de l'esprit d'entreprise, les ministres se sont fixé également des objectifs dans des domaines comme la citoyenneté active, l'égalité des chances et la cohésion sociale, ou l'amélioration de l'enseignement des langues étrangères. Les trois slogans (lancés lors de « l'année européenne des langues » en 2001) « langue maternelle +2 », « dès le plus jeune âge » et « en favorisant la langue du voisin » ont depuis été repris dans les politiques de la plupart des États membres.

En février dernier, les ministres de l'éducation et la Commission ont dressé ensemble un premier bilan des progrès réalisés pour atteindre les objectifs de Lisbonne. Le bilan est mitigé : même si nous avons fait quelques progrès, de nombreux signaux d'alerte restent allumés.

En 2000, l'investissement public en éducation, mesuré en proportion du PIB, était de 5 % dans l'Union, soit un chiffre comparable à celui des États-Unis (4,8 %) et supérieur à celui du Japon (3,5 %). Toutefois, au cours de la période 1995-2000, l'effort public a diminué dans la plupart des États membres. De plus, l'Union souffre d'un sous investissement du secteur privé, en particulier dans l'enseignement supérieur et dans la formation continue.

En outre, la dépense par étudiant est aux États-Unis et au Japon supérieure à celle de l'Union pour tous les niveaux du système d'enseignement. C'est dans l'enseignement supérieur que la différence est la plus grande : l'Union y dépense deux fois moins par étudiant que les États-Unis. Il est intéressant de noter que les dépenses publiques sont les mêmes des deux côtés de l'Atlantique. La différence vient du secteur privé : 0,2 % du PIB seulement en Europe contre 1,2 % du PIB aux États-Unis.

Voici une sélection des clignotants au rouge.

- Le décrochage scolaire est de 20 % en moyenne européenne.
- Un nombre élevé de jeunes n'atteignent pas le niveau normal des compétences clés, l'étude Pisa en est témoin.
- La participation au *Life Long Learning* est insuffisante : taux de participation moyen 8,5 %.
- Il n'y a pas assez de diplômés en enseignement supérieur : Union 23 %, Japon 36 %, USA 37 %.
- Pour un nombre égal d'universités en Europe et aux États-Unis, l'attractivité de l'enseignement aux USA est plus grande. En effet, le nombre d'étudiants étrangers y est beaucoup plus important (d'Amérique latine 60 000 aux USA et 20 000 seulement en Europe ; de l'Asie 320 000 aux USA et 180 000 seulement en Europe). En même temps 100 000 chercheurs européens ont déménagé aux USA !

Pour moi, le message est clair. L'Union et les États membres ne font pas assez. Nous sommes en train de construire une société de la connaissance sans connaissance suffisante, en oubliant les fondations : c'est-à-dire éduquer et former les individus. Par ces déficits nous sommes en train de mettre en danger notre croissance et notre compétitivité futures.

Nous mettons en danger les fondements de nos sociétés. Pour moi il est clair que l'éducation ne poursuit pas uniquement des buts

économiques. L'éducation concerne avant tout tous les individus. L'éducation doit permettre à chacun d'entre eux de réaliser son potentiel et ses aspirations. Elle doit permettre à chacun de participer à la vie sociale, culturelle et politique. Elle doit permettre aux individus de tirer profit des opportunités offertes par la société de la connaissance.

En ce sens, développement « économique » et évolution de la « citoyenneté » sont intimement liés.

Alors : que faire pour résoudre les problèmes, sachant que l'accroissement du niveau moyen des études d'un an amène un taux de productivité supérieur de 4 à 6 % à court terme ?

La Commission et les ministres ont identifié trois priorités nécessaires à la réussite de notre action :

- **Concentrer les réformes et les investissements sur les points clés**, en mobilisant les ressources nécessaires et renforçant l'attrait de la profession d'enseignant et de formateur ;
- **Faire de l'apprentissage tout au long de la vie une réalité concrète**, en mettant en place des stratégies cohérentes, en ciblant les groupes défavorisés et en s'appuyant sur des principes européens communs ;
- **Construire – enfin ! – l'Europe de l'éducation et de la formation**, en mettant rapidement en place un cadre européen des qualifications, en éliminant les obstacles à la mobilité et en renforçant la dimension européenne dans l'éducation.

Ces buts en eux-mêmes ne sont pas nouveaux. Ce qui est nouveau, c'est leur caractère commun. Les États membres se sont mis d'accord pour travailler ensemble après avoir, pendant des décennies, opéré en ordre dispersé. Par là, ils reconnaissent que les réformes au niveau national sont susceptibles d'être plus pertinentes, si elles sont basées sur des expériences faites par d'autres.

En même temps les États membres se sont mis d'accord sur cinq objectifs quantifiés à atteindre d'ici à 2010 :

- Diminuer de moitié le nombre de jeunes quittant le système scolaire sans qualification (actuellement 20 %) ;
- Abaisser le nombre d'élèves ayant des difficultés en lecture de 20 % ;
- Relever le pourcentage des jeunes ayant au moins atteint le niveau d'éducation secondaire supérieur à 85 % ;
- Au moins 12,5 % des adultes européens devraient chaque année avoir accès à l'éducation et la formation tout au long de la vie (actuellement 8,5 %) ;
- Le nombre de diplômés en sciences et en technologie devrait augmenter de 15 % et le déséquilibre entre les hommes et les femmes dans ce domaine diminuer.

LE PROCESSUS DE BOLOGNE

En 1999, les ministres de l'éducation d'une trentaine de pays réunis à Bologne se sont engagés, dans une déclaration commune, à bâtir un

espace européen de l'enseignement supérieur d'ici à 2010.

Cette déclaration de Bologne s'articule autour de six actions :

- Un système de grades académiques facilement « lisibles » et comparables, incluant la mise en œuvre du supplément au diplôme (qui vise à améliorer la « transparence » internationale et à faciliter la reconnaissance académique et professionnelle des qualifications) ;
- Un système essentiellement fondé sur deux cycles : un premier cycle utile pour le marché du travail d'une durée d'au moins 3 ans et un deuxième cycle (Master) ;
- Un système d'accumulation et de transfert des crédits (du type de l'ECTS déjà utilisé avec succès dans le cadre de Socrates-Erasmus) ;
- La mobilité des étudiants, des enseignants, et des chercheurs ;
- La coopération en matière d'assurance de la qualité ; et enfin
- La dimension européenne de l'enseignement supérieur.

Ce cadre commun doit permettre une plus grande transparence internationale, tant académique que professionnelle. Il doit également favoriser la mobilité de nos étudiants et diplômés et contribuer à l'attractivité de l'enseignement supérieur européen.

Lors de la conférence de suivi à Berlin en septembre dernier, il fut décidé d'accélérer le processus en fixant certains objectifs à court terme. Ainsi, d'ici 2005, tous les États signataires devront :

- avoir adopté un système en deux cycles, supplément,
- délivrer gratuitement et automatiquement à tous leurs diplômés le supplément au diplôme dans une langue de grande diffusion,
- et avoir mis en place des systèmes institutionnalisés en matière d'assurance de la qualité et d'accréditation.

Le processus de Bologne a commencé avec 29 pays signataires. Il en compte désormais 40. La Conférence de Berlin a ainsi marqué un élargissement du processus vers l'est et le sud-est de l'Europe avec l'adhésion au processus de quatre États des Balkans occidentaux et de la Russie.

Bien qu'il s'agisse d'un processus intergouvernemental, l'Union européenne y joue un rôle significatif. La Commission fait partie du groupe de suivi des réformes de Bologne et elle contribue à la mise en œuvre de celles-ci en coordonnant les actions et en finançant des projets pilotes transnationaux.

La Commission contribuera aussi au travail d'inventaire, afin de présenter un aperçu des avancées réalisées dans les États signataires lors de la conférence ministérielle de Bergen en mai 2005. Cette conférence constituera une étape importante, puisqu'elle permettra de juger des progrès de chacun. La date butoir de 2005 est pour les États signataires une formidable incitation à mettre en œuvre les réformes nécessaires au plus vite.

ERASMUS MUNDUS

Afin d'accroître l'attractivité de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de promou-

voir la dimension européenne de l'enseignement supérieur, j'ai en outre proposé un nouveau programme appelé « Erasmus Mundus ».

Ce programme prévoit des cursus communs au niveau « master » entre plusieurs universités de plusieurs États membres. Les étudiants doivent – pour obtenir leur « master européen » – avoir étudié dans au moins 3 universités, tout en ayant appris, au-delà de leur spécialité, les langues et diversités culturelles de leurs universités hôtes.

Le premier appel à candidatures a connu un franc succès et je peux vous dire aujourd'hui que nous aurons les premiers Masters européens à compter de cette année universitaire et que les étudiants inscrits seront originaires de 80 pays tiers. C'est une grande réussite !

Compte tenu du succès de ce nouveau programme et consciente de la place de la Chine sur la scène internationale, la Commission a récemment approuvé un financement supplémentaire pour un volet spécifiquement chinois d'Erasmus Mundus : « *China window* ». Cette action va permettre le financement de bourses supplémentaires pour les étudiants chinois qui viennent étudier en Europe et de partenariats entre universités européennes et universités chinoises. C'est une première action spécifique dans le cadre « Erasmus Mundus ». D'autres vont certainement suivre.

Je pense que Erasmus Mundus va remettre les universités européennes sur le devant de la scène au niveau mondial, en devenant un pôle d'attraction pour les meilleurs étudiants, professeurs et chercheurs du monde entier. Mais notre action ne s'arrête pas là. J'ai proposé un nouveau programme intégré « éducation/formation professionnelle » pour la période 2007/2013, avec un solide financement communautaire : 13,6 milliards d'euros pour la période de 7 ans. Aux États membres et au Parlement européen de montrer que leurs engagements pour un véritable espace européen de l'éducation tiennent la route face à l'écueil du financement indispensable à une action conséquente.

Si nous voulons créer une société de la connaissance et réussir le processus de Lisbonne, l'éducation et la formation sont la clé pour une société innovante. Permettez-moi de vous donner trois exemples :

- En dépit du ralentissement de l'économie, les « *knowledge-intensive* » services en général, et le secteur des nouvelles technologies de l'information en particulier, continuent d'avoir besoin d'une main d'œuvre très qualifiée : au cours des cinq dernières années, 60 % des nouveaux emplois ont été créés dans les secteurs à haut niveau de qualification.
- L'économie de la connaissance est déjà une réalité. Elle représente aujourd'hui plus de 50 % de la richesse dans les pays industrialisés. De plus, au cours des cinq dernières années, la progression de l'emploi dans les secteurs dits à haute densité de connaissances (secteur employant plus de 40 % de diplômés de l'enseignement supérieur) a été trois fois supérieure à la croissance moyenne de l'emploi tous secteurs confondus..

Le réseau européen des écoles



Anne Gilleran, coordinatrice du centre de ressources européen pour les chefs d'établissements scolaires, situé à Bruxelles,

répond à nos questions sur les services que peut apporter ce site Internet soutenu par la Commission européenne.

Propos recueillis par Paule BEAUFILS

QU'EST CE QUE LE RÉSEAU EUROPÉEN DES ÉCOLES ?

Il s'agit d'un site Internet créé en 1998 sous l'égide du ministère suédois de l'éducation, offrant une vision d'ensemble de l'utilisation de TICE en Europe ; c'est un véritable réseau dont la raison d'être est de promouvoir les échanges via Internet entre les écoles qui utilisent les TICE. D'autres ministères se sont joints à ce projet qui compte maintenant vingt-six pays, dont la France. Le site est soutenu par la Commission Européenne. On peut trouver de plus amples renseignements à l'adresse : www.eun.org. Au sein de ce réseau euro-

péen, plusieurs services se sont développés dont le centre de ressources des directeurs d'établissements scolaires dont je coordonne l'activité. (SMC : *School Managers Centre* à l'adresse : [Http://smc.eun.org](http://smc.eun.org)).

Nous nous consacrons à trois domaines :

Les établissements scolaires : notre site comprend des outils pédagogiques, des bulletins d'information, des informations sur des rencontres, des concours ainsi que la possibilité d'accéder à de nombreux projets européens tels que « *eschoolnet* », premier portail européen pour les enseignants, à l'adresse : www.eschoolnet.org, « *myEU-ROPE* », « *celebrate* », « l'école virtuelle », entre autres. Notre site permet de trouver facilement un partenaire européen.

L'innovation pédagogique : nous travaillons avec les décideurs des différents ministères. Nous avons une documentation à jour sur les politiques éducatives des différents pays. Nous avons aussi mis au point un observatoire de l'évolution des pratiques pédagogiques induite par l'utilisation des TICE.

Les normes et leur compatibilité : nous travaillons sur la délicate question de l'élaboration de normes communes afin de permettre une coopération plus étroite entre les systèmes éducatifs européens.

ANNE GILLERAN, QUAND AVEZ-VOUS COMMENCÉ À TRAVAILLER POUR CE RÉSEAU ?

J'étais précédemment chef d'établissement. Je suis arrivée en 2001 après avoir obtenu un diplôme spécialisé dans l'utilisation des TICE. Ma mission était de créer un site Internet spécifiquement destiné aux chefs d'établissement européens, qui permettrait à ceux-ci de disposer d'informations sur l'impact des TICE et de les inciter à réfléchir à l'évolution de leurs écoles dans les années à venir. En trois ans, le site a vu l'inscription de 750 chefs d'établissement et la publication d'un bulletin bimestriel d'informations lu par mille abonnés. Nous avons aussi un forum de discussion et un site dédié à la recherche de partenaires

européens. Depuis 2003, nous travaillons sur un autre projet : ESLN (*the European School Leader Network*) qui fournira un séminaire en ligne pour les chefs d'établissement. Plusieurs partenaires se sont joints à cette action : les Pays-Bas ; la Suède, la Hongrie sans oublier l'association ESHA. Notre site donne tous les détails de cette action.

QUELLES LANGUES UTILISEZ-VOUS ?

Le bulletin du SMC est publié en 5 langues (anglais, français, italien, allemand et néerlandais). Vous pouvez facilement vous abonner en allant sur notre site.

Pendant les rencontres nous utilisons surtout l'anglais. L'arrivée de dix nouveaux pays membres renforcera le rôle de l'anglais qui devient la « *lingua franca* » de l'Europe, les directeurs souhaitant s'impliquer au niveau européen auront besoin de parler anglais.

Les chefs d'établissement des dix nouveaux pays membres sont très désireux d'approfondir les relations et de créer des partenariats avec leurs collègues des pays européens qui appartiennent depuis plus longtemps à l'Union européenne et de s'informer de ce qui se passe dans les différents systèmes éducatifs.

Les sujets les plus souvent abordés sont, entre autres, l'autonomie des chefs d'établissement, le défi du multiculturalisme, l'inappétence et le décrochage scolaires, le manque d'intérêt pour les disciplines scientifiques, la violence, les meilleurs moyens de motiver les enseignants, l'impact des nouvelles TICE sur les pratiques pédagogiques.

Si des lecteurs de *Direction* souhaitent nous envoyer des articles en français, nous ne manquerons pas de les publier ; nous avons la possibilité de les faire traduire.

Voici mes coordonnées : Anne GILLERAN - European Schoolnet.

Rue de Trèves, 61 - Bruxelles 1040 - Tel : 33 2 7907561 - Fax : 32 2 790 7585

Mèl : anne.gilleran@eun.org

SMC Website : [Http://smc.eun.org](http://smc.eun.org)

- Les nations européennes les plus compétitives classées dans le « *Global Competitiveness Report 2003/2004* » du *World Economic Forum* (1^{re} place mondiale pour la Finlande, 3^e place pour la Suède, 4^e pour le Danemark) sont celles dont les systèmes éducatifs sont les plus performants !

L'éducation est, à bien des égards, la clé qui nous permettra d'atteindre nos objectifs économiques et sociaux. Elle permet aussi de rapprocher les peuples et de contribuer à une plus grande compréhension entre les cultures. Elle est en outre le moyen pour répandre les valeurs démocratiques et citoyennes qui sont les nôtres.



Jan Figel

Agé de 44 ans et de nationalité slovaque, Jan Figel est l'un des 24 commissaires nommés le 12 août dernier par José Manuel Barroso, nouveau président de la Commission européenne. Il a pris en charge, le 1^{er} novembre, le portefeuille consacré à l'éducation, la formation, la culture et le multilinguisme, et succède ainsi à Viviane Reding.

Il a été secrétaire d'État aux Affaires étrangères slovaques de 1998 à 2002 et négociateur en chef pour la République slovaque dans le cadre de son processus d'adhésion à l'Union de 1998 à 2003.

Chronique juridique

Bernard VIEILLEDENT, Pascal BOLLORÉ

La cellule juridique s'est réunie le 30 septembre 2004, en présence de Christine Legay, Pascal Bolloré, Marcel Peschaire, Jean-Daniel Roque, Bernard Vieilledent.

MODIFICATIONS INTERVENUES POUR LA DÉSIGNATION DES MEMBRES DU CONSEIL DE DISCIPLINE, DE LA COMMISSION PERMANENTE ET POUR L'ÉLECTION DES DÉLÉGUÉS SUPPLÉANTS DES ÉLÈVES

Le décret n° 2004-412 du 10 mai 2004 a introduit des modifications au décret du 30 août 1985¹, relatif aux EPLE, notamment dans la désignation des représentants des différents collèges.

Une modification d'importance concerne les conseils de discipline.

Conseils de discipline

Ainsi, désormais « les représentants des personnels sont élus chaque année en leur sein par les membres titulaires et suppléants du Conseil d'Administration appartenant à leurs catégories respectives »². Jusqu'à présent il ne s'agissait que d'une désignation - parmi les membres titulaires du conseil d'administration - lors de la première réunion de ce dernier.

Cette disposition ne peut plus être maintenue, elle supposerait que soit réuni, lors de ce premier conseil d'administration, l'ensemble des membres titulaires et suppléants.

Or, le dernier alinéa de l'article 22 du même décret stipule : « pour chaque représentant titulaire, un représentant suppléant est désigné dans les mêmes conditions. Celui-ci siège au conseil d'administration en cas d'empêchement du représentant titulaire ».

Il en découle qu'une réunion conjointe des titulaires et des suppléants ne peut se tenir dans le cadre du conseil d'administration.

Le chef d'établissement est garant de l'organisation et du bon déroulement des élections³, il lui appartient en conséquence de convoquer les collègues électoraux au conseil de discipline distinctement de la séance du conseil d'administration.

Si la forme de l'élection des membres du conseil de discipline est distincte de celles des autres instances, il est tout à fait imaginable de convoquer le même soir, en premier lieu l'ensemble des électeurs, titulaires et suppléants, au conseil de discipline, puis consécutivement les membres du nouveau conseil d'administration.

Quelles que soient les modalités d'organisation retenues, chacun doit être particulièrement vigilant, afin de ne pas générer les conditions d'un possible recours pour vice de procédure, qui ne manquerait pas d'être exploité dans le cas de dossiers sensibles.

Une autre modification, moins substantielle, porte sur l'élection des élèves délégués de classe.

Délégués élèves

La circulaire n° 2004-114 du 15 juillet 2004 précise : « chaque classe élit deux délégués (titulaires et suppléants) au scrutin uninominal à deux tours... Les candidatures sont individuelles... Pour chaque titulaire, un suppléant est élu dans les mêmes conditions ». Cette formulation lapidaire rend les modalités de désignation peu évidentes...

Par ailleurs, le décret introduit une autre modification qui rend inapplicable la composition de la commission permanente.

Composition de la commission permanente

Si l'incohérence introduite par le décret de 2000⁴, dont la disposition concernant la composition des conseils de discipline - que nous avons dénoncée en son temps⁵ - a enfin été corrigée, la surprise est de constater qu'elle est reproduite à l'identique dans la nouvelle composition de la commission permanente!

Au delà du droit, c'est le bon sens qui est malmené : comment en effet peut-on, par exemple, élire pour la commission permanente 4 parents titulaires et 4 parents suppléants, parmi 7 parents titulaires au conseil d'administration⁶ ?!

(La question est identique pour d'autres catégories de membres, en collège comme en lycée!)

Les imprécisions, confusions voire incohérences relevées sont particulière-



ment inquiétantes s'agissant de textes fondamentaux puisque le risque du contentieux se trouve, dès lors, d'autant plus aggravé.

QUESTIONS DES ADHÉRENTS

Machines dangereuses - accidents d'élèves, suite...

Un proviseur d'un lycée professionnel, qui dispose de sections du bâtiment, engage lors de sa prise de fonction les mesures appropriées à l'utilisation du parc machines et les procédures de demande de dérogation d'utilisation de machines dangereuses pour les élèves mineurs. Il constate, pour les années précédentes, l'absence de dérogation de l'Inspection du travail.

À l'issue d'une visite des ateliers, l'inspecteur du travail refuse la dérogation aux motifs suivants :

- Pour pouvoir utiliser ces machines, les élèves doivent avoir reçu au préalable, une formation à la sécurité adaptée, destinée à les sensibiliser à l'existence des risques liés à leur mise en œuvre et à la connaissance des modes opératoires retenus pour pallier ces risques.
- Nécessité d'affichage, à chaque poste de travail, des consignes résumant ces modes opératoires.
- L'état de conformité à la réglementation de sécurité applicable doit être établi pour chaque machine dangereuse visée par la demande, ce qui n'est pas le cas au jour de la visite.

- L'état de conformité doit être maintenu par l'organisation d'une maintenance adéquate dont la traçabilité est à assurer.

L'inspection prend toutefois acte que la demande de dérogation du chef d'établissement s'appuie :

- sur l'avis favorable du médecin chargé de la surveillance des élèves,



- sur l'avis favorable des professeurs responsables.

Le chef d'établissement entreprend, dès cette notification, de mettre en œuvre les préconisations de l'inspecteur du travail.

Un mois environ après ces recommandations, 2 accidents dont 1 grave surviennent lors de l'utilisation d'une scie circulaire, notamment pour un élève de BEP menuiserie, avec section de trois doigts.

Il s'avère que dans ce deuxième cas, l'élève connaissait des problèmes de santé – dont un traitement psychiatrique –, le médecin avait toutefois confirmé l'aptitude médicale de cet élève au travail sur machines dangereuses.

Le motif principal retenu à l'encontre du chef d'établissement, dont les conclusions sont déposées auprès du Procureur de la République, est celui d'un défaut d'organisation : il doit veiller à ce que l'encadrement des élèves, lors de l'utilisation des machines dangereuses, soit suffisant, pour pouvoir vérifier à *tout moment*, que les modes opératoires liés à leur mise en œuvre sont effectivement mis en pratique – article L 230-2 et R 233-1, alinéa 3, du Code du Travail.

Ainsi le professeur pouvait être seul à devoir prendre en charge simultanément les élèves travaillant en 3 lieux différents..., sachant que la plupart des machines à bois ne sont pas visibles de la salle...

Le chef d'établissement prend la décision, en l'attente d'avoir pu mettre en œuvre l'ensemble des instructions de l'inspecteur du travail, d'interdire aux élè-

ves mineurs l'accès aux machines dangereuses. Cette mesure pénalise ces élèves qui doivent se présenter prochainement au CCF (Contrôle en cours de formation). De plus, les élèves des épreuves pratiques, issus également d'autres établissements, ne pourront pas passer leurs épreuves dans ce centre d'examen.

Nous avons attiré l'attention des pouvoirs publics, à maintes reprises, sur le risque du système dit des « TP tournants » ou du travail par ateliers, lequel favorise l'autonomie des élèves mais rend improbable une parfaite sécurisation des élèves.

La difficulté du chef d'établissement, puisque l'enseignant doit avoir l'ensemble de ses élèves sous sa vigilance lors de l'utilisation de machines ou d'opérations présentant un danger, est de restreindre l'organisation du travail des élèves et du professeur à cette ardente obligation. Des incompréhensions et des tensions sont alors inévitables au sein de l'établissement avec les équipes pédagogiques, voire avec le corps d'inspection.

Le Code du Travail est cependant impératif : « *lorsque les mesures prises... ne peuvent pas être suffisantes pour assurer la sécurité et préserver la santé des travailleurs, le chef d'établissement doit prendre toutes mesures nécessaires à cet effet, en agissant notamment sur l'installation des équipements de travail, l'organisation du travail ou les procédés de travail* ». (article R 233-1).

Ainsi le chef d'établissement doit veiller à ce que l'encadrement des élèves – mineurs en particulier - permette à tout moment de vérifier le respect par les élèves des modes opératoires les plus sûrs, enseignés dans le cadre de la formation à la sécurité et rappelés à chaque poste de travail par une fiche de poste.

Dans le cas évoqué, le chef d'établissement nous semble avoir engagé, compte tenu des moyens dont il dispose, les diligences et la réorganisation des ateliers en conformité avec ses obligations.

À la suite d'accidents similaires, nous avions proposé une sorte de mode d'emploi (se reporter au bulletin direction n° 79 de juin 2000 : ça n'arrive pas qu'aux autres).

Désignation des parents délégués au conseil de classe

Un collègue nous demande si un parent, non membre d'une association, peut être représentant au conseil de classe. Rien ne semblerait s'y opposer, si des candidats ne sont pas présentés par les associations, conformément à l'article 33 du décret du 30 août 1985 modifié (dans ce cas, il y a compétence liée du chef d'établissement) et si aucun facteur extérieur ne l'interdit

(exemple « trouble à l'ordre public » défini par le décret du 30 août).

Frais de demi-pension : condamnation de l'établissement

Un adhérent nous informe du jugement du tribunal d'instance concernant les frais de demi-pension. A la suite de la distribution des avis aux familles du dernier trimestre de l'année scolaire (15 mai 2003), puis d'un rappel (les 3 et 11 juin), une famille réclame par courrier (27 juin 2003) une remise pour absence à partir du 21 mai et jusqu'à la fin de l'année scolaire. Ceci sans justificatif. Le règlement intérieur ne prévoyait de remises pour maladies qu'au-delà de quinze jours et sous réserve d'une transmission de la demande dans le délai d'une semaine après le retour. Les conditions n'étant pas remplies (un certificat médical sera remis daté du 28 août) et la famille continuant d'exiger une remise, le dossier est remis à un huissier. Celle-ci intente un recours devant le tribunal d'instance. L'établissement – sur les conseils du service juridique du rectorat d'Aix-Marseille – plaide l'irrecevabilité de la plainte auprès du juge civil.

A tort, puisque le tribunal d'instance retient sa compétence, l'article R 321-6 du Code de l'Organisation judiciaire précisant que « *le tribunal d'instance connaît des contestations relatives aux frais de scolarité ou d'internat, s'agissant des établissements d'enseignement publics ou privés, dans les limites de sa compétence d'attribution* », lorsque la demande n'émane pas de l'établissement lui-même et sans limitation lorsque la demande émane de l'établissement ».

La demande de la famille de l'élève est rejetée au motif que les délais de demande n'ont pas été respectés et qu'il ne pouvait être ignoré ces dispositions du règlement intérieur, contrairement à ce qui était invoqué (« *le bulletin d'inscription en date du 19 juin 2002 porte la mention qu'elle reconnaît avoir pris connaissance du règlement intérieur, notamment de la partie relative au régime financier de l'internat et de la demi-pension* »).

Mais, le tribunal retient dans ses attendus :

« *[...] pour autant [l'établissement] n'a pas fait preuve de la plus grande loyauté dans l'exécution de ses obligations dès lors que le 27 juin 2003, Mme S. sollicitait des explications sur le décompte fourni, faisant apparaître des sommes sans détail de leur calcul et notamment des déductions sous la mention « régul. de constatation » avec pour observations « hébergement », et que dès le 30 juin [l'établissement] saisissait un huissier pour exécution forcée de sa créance sans autre explication, que l'absence de lisibilité des sommes dues, par ailleurs explicitées postérieurement, aurait pu inviter [l'établissement] à une plus grande modération dans l'usage aux voies d'exécution forcée* ».

En conséquence l'établissement est condamné aux dépens et au versement d'une somme de 150 € à la mère de l'élève...

Procédure administrative – délais de recours

Un collègue nous interroge sur les possibilités d'introduction d'un recours administratif vingt-six mois après une demande restée sans réponse. Comme il le souligne, lorsque une autorité administrative ne répond pas à une demande écrite, (transmise en recommandé avec accusé de réception), l'absence de réponse dans un délai de deux mois⁹ équivaut à une « décision implicite de rejet » qui ouvre la possibilité du recours contentieux, dans un nouveau délai limité à deux mois¹⁰.

Stage syndical dans un établissement scolaire sans autorisation du chef d'établissement.

Un représentant syndical « informe » une collègue, qu'un stage syndical sera organisé dans l'établissement et l'invite à mettre à disposition une salle... Le chef d'établissement appréciera l'opportunité d'accueillir ce stage au regard des missions prioritaires dévolues à l'EPLÉ, et en premier lieu celle du bon fonctionnement des enseignements!

Conditions de mise à pied d'un aide-éducateur.

La mise à pied peut être une mesure conservatoire, en l'attente d'une convocation à un entretien préalable en vue de licenciement ; elle peut être aussi, en elle-même, une sanction pouvant s'accompagner des retenues sur salaires afférentes.

Remboursement des frais de déménagement après mutation dans les TOM.

Un collègue a obtenu une mutation outre-mer. Son arrêté de mutation comporte la mention « avec admission aux bénéficiaires de l'arrêté n° 98-844 du 22 septembre 1998... », lui permettant donc de bénéficier d'une indemnisation de ses frais de déménagement. Cependant, quelques jours plus tard, un autre arrêté de mutation lui est remis comportant cette fois la mention « sans admission aux bénéficiaires... », sans que soit précisé qu'il annule le premier.

Le nouvel arrêté s'appuie sur le fait que le collègue n'a effectué que 3 années sur son précédent poste.

Le décret N° 90-437 du 28 mai 1990 a prévu, dans certains cas, la prise en charge des frais liés au changement de résidence des agents de l'État (fonctionnaires et contractuels dit le texte), affectés dans une commune différente de celle où ils exerçaient jusqu'alors leurs fonctions.

Une note de service 92-213 du 17 juillet 1992 précise les modalités d'ap-

plication. L'article 19-1, concernant la mutation sur la demande de l'intéressé précise que « la durée de service dans la précédente résidence administrative est de 5 ans au moins, ramenés à 3 ans en cas de première mutation dans le corps ou de promotion de grade ou assimilée ». Dans ce cas le niveau de prise en charge correspond à 80 % de l'indemnité forfaitaire et des frais de transport.

L'administration dispose d'un délai pour retirer un acte illégal. Encore que plutôt que d'un caractère « illégal », il s'agit, dans le cas présent, d'une erreur manifeste d'appréciation. En tout état de cause, un nouvel acte ayant été pris, celui-ci constitue une décision implicite de rejet par le ministère du premier arrêté ministériel.

ACTUALITÉ JURIDIQUE

Premier recours contre la réglementation sur le port de signes religieux.

La loi ne pouvant être attaquée devant la juridiction administrative, c'est sa circulaire d'application qui a fait l'objet d'un recours.

Ainsi, le Conseil d'État (Section du contentieux) dans un arrêt du 29 septembre (lecture du 8 octobre) s'est prononcé sur un recours présenté le 24 juin par « **l'Union française pour la cohésion nationale** » en vue d'obtenir l'annulation de la circulaire du 18 mai 2004 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2004-228 du 15 mars 2004, « encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes et de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics ».

La Haute Juridiction a rejeté ce recours, fondant sa décision sur les attendus suivants :

« *Considérant qu'en rappelant que la loi du 15 mars 2004 interdit, dans les écoles, collèges et lycées publics le port de signes ou tenues par lesquels les élèves manifestent ostensiblement une appartenance religieuse, et en donnant comme exemples de tels signes ou tenues, le voile islamique, la kippa ou une croix de dimension manifestement excessive, reprenant ainsi ceux cités lors des travaux préparatoires de cette loi, le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche a précisé l'interprétation de ce texte qu'il prescrit à ses services d'adopter; que le ministre n'a ainsi ni excédé ses compétences, ni méconnu le sens ou la portée des dispositions de la loi du 15 mars 2004; qu'il n'a pas davantage méconnu les dispositions de l'article 16 du Code civil interdisant toute atteinte à la dignité de la personne;*

Considérant que la circulaire a été prise en application de la loi du 15 mars 2004 dont, ainsi qu'il vient d'être dit, elle s'est bornée à rappeler et expliciter les termes; que, par suite, les moyens tirés de la méconnaissance des dispositions de l'article 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, des articles 5 et 13 du préambule de la Constitution de 1946 et l'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958 sont inopérants;

Considérant que les dispositions de la circulaire attaquée ne méconnaissent ni les stipulations de l'article 9 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ni celles de l'article 18 du pacte international des droits civils et politiques, relatives à la liberté de pensée, de conscience et de religion, dès lors que l'interdiction édictée par la loi et rappelée par la circulaire attaquée ne porte pas à cette liberté une atteinte excessive, au regard de l'objectif d'intérêt général poursuivi visant à assurer le respect du principe de laïcité dans les établissements scolaires publics;

Considérant que les moyens tirés de ce que la circulaire attaquée méconnaîtrait les stipulations des articles 10 et 11 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, relatifs à la liberté d'expression, de réunion et d'association ne sont assortis d'aucune précision permettant d'en apprécier le bien-fondé et ne peuvent donc, en tout état de cause, qu'être écartés. »

La décision du Conseil d'État, en confortant la circulaire d'application, renforce le principe d'application de la loi du 15 mars 2004. Il trace déjà, par là même, les éléments d'une jurisprudence du contrôle des décisions à venir des conseils de discipline dont il aurait à se saisir.

1 Décret n° 85-924 du 30 août 1985
 2 Décret n° 85-924 du 30 août 1985, article 31
 3 id., article 21
 4 Décret n° 2000-620 du 5 juillet 2000 « décret modifiant le décret n° 85-924 du 30 août 1985, relatif aux EPLE »
 5 Chronique juridique, direction n° 96, mars 2002.
 6 Décret n° 85-924 du 30 août 1985, article 26 « Les représentants des personnels... et des parents d'élèves sont élus... en leur sein, par les membres du conseil d'administration appartenant à leurs catégories respectives », et circulaire du 30 août 1985, titre III : « la mise en place de la commission permanente doit avoir lieu dès la première réunion du conseil d'administration »
 7 7 500 €
 8 En application de l'article 700 du Nouveau Code de procédure civile
 9 Loi d'avril 2000 a modifié la durée qui était auparavant de 4 mois, à l'issue desquels, en l'absence de réponse, il était possible d'intenter, dans les deux mois, un recours contentieux.
 10 Article R 421-1 du Code de la Justice Administrative, le recours ne peut être intenté que dans le délai de 2 mois.

Prévoyance — Secours décès

Une aide financière immédiate pour vos proches



GROUPE CAISSE DES DÉPÔTS

Depuis plusieurs années, une caisse de secours décès est constituée au sein du syndicat. Cette caisse assure, en cas de décès, le versement d'un capital de secours aux proches de l'adhérent. Aujourd'hui, le SNPDEN s'associe à la CNP, premier assureur de personnes en France, pour garantir la pérennité de ce service.

FAIRE FACE AUX PREMIERS FRAIS FINANCIERS

Envisager l'avenir sereinement, c'est aussi prévoir les risques. Le décès d'un proche met souvent la famille dans une situation délicate. C'est pourquoi le syndicat propose à ses **adhérents une solution simple, accessible et sûre**: la garantie Secours Décès. En choisissant ce service, vous assurez à vos proches, en cas de décès, le versement d'un **capital secours de 1067,14 €, dans un délai de trois jours**. Cette aide financière immédiate libère vos proches des premiers frais financiers.

UNE SOLUTION POUR TOUS

L'adhésion à la garantie Secours Décès est **ouverte à tous les adhérents du SNPDEN**, actifs ou retraités. Le bureau national a fixé le montant de l'adhésion à la garantie Secours Décès à 12,96 € par an. Il s'agit d'un tarif unique pour tous les adhérents quel que soit leur âge.

UNE ADHÉSION SIMPLE ET IMMÉDIATE

Vous êtes déjà adhérent au SNPDEN ou vous allez le devenir cette année, vous avez moins de 50 ans : **il vous suffit de remplir la rubrique "Secours Décès" de votre fiche d'adhésion au syndicat**. Si vous avez plus de 50 ans, la garantie Secours Décès vous est également destinée. Vous allez simplement devoir effectuer un rachat de cotisations. Un exemple : vous avez 53 ans, au moment de l'adhésion à la garantie, vous allez racheter 3 années de cotisations (53 ans — 50 ans d'âge limite pour l'adhésion à la garantie).

Sachez que vous n'avez **aucun questionnaire médical** à remplir. L'adhésion est immédiate.

De plus, vous pouvez désigner **la personne de votre choix en tant que bénéficiaire** du capital secours. Vous indiquez ses coordonnées sur la fiche d'adhésion. Vous pourrez en changer en cours d'adhésion, si vous le souhaitez.

UN PARTENAIRE DE RENOM

Le SNPDEN a confié la gestion de la garantie Secours Décès à la CNP. Premier assureur de personnes en France, avec 14 millions d'assurés, la CNP est filiale du groupe Caisse des dépôts et consignations. L'expérience et le savoir-faire de la CNP sont pour nos adhérents une garantie de sécurité.

Notice d'information Caisse de Secours Décès du SNPDEN - À conserver

I – Les adhérents

Une Caisse de secours décès fonctionne depuis plusieurs années au SNPDEN (article S50 des statuts) ; la Caisse de Secours au décès est ouverte à titre facultatif à tout adhérent du SNPDEN, au moment de son adhésion et s'il est âgé de moins de cinquante ans. Toutefois, au-delà de cette limite, le rachat de cotisation est possible à raison d'une cotisation par année d'âge supplémentaire. Elle est également ouverte aux anciens adhérents appelés à d'autres fonctions sous réserve qu'ils aient satisfait aux dispositions ci-dessus et qu'ils continuent à acquitter la cotisation spéciale.

II – Garantie du secours

Le Congrès fixe le montant du secours qui, en cas de décès d'un adhérent, est envoyé d'urgence à son bénéficiaire. Actuellement, le capital de secours est de 1067,14 €.

La garantie n'est accordée que si l'assuré est à jour de sa cotisation annuelle. La garantie prend effet à la date du versement à la caisse de la cotisation annuelle fixée par année civile.

III – Cotisation annuelle

Le Bureau National fixe le montant de la cotisation en fonction des dépenses effectuées à ce titre pendant les trois dernières années, soit à ce jour : 12,96 € par an, quel que soit l'âge de l'assuré.

IV – Gestion

La Caisse vérifie les droits et constitue les dossiers de demandes de prestation avec les pièces justificatives suivantes :

- un extrait d'acte de décès de l'adhérent,
- un RIB, RIP ou RCE du bénéficiaire.

Le centre de gestion procède à la liquidation de la demande de prestation sous trois jours ouvrables et en effectue le règlement directement au bénéficiaire.

Pour bien remplir la fiche d'adhésion

1 LE NUMÉRO D'ADHÉRENT

- Ne concerne que les adhérents du SNPDEN en 2003-2004.
- Il s'agit du numéro d'adhérent (4 chiffres) figurant sur la carte 2003-2004 en dessous de l'Académie.

2 CLASSE, ÉTABLISSEMENT EMPLOI

- Cocher les cases correspondant à votre situation, y compris les indices. L'indice total vous permet de calculer le montant de votre cotisation (point 5).

3 LE NUMÉRO D'IMMATRICULATION DE L'ÉTABLISSEMENT

- Sept chiffres et une lettre Rubrique à remplir avec une grande attention.

4 LA COTISATION À LA CAISSE DE SECOURS DÉCÈS (SD) Article S50 des statuts

- La caisse remet sans formalité et sans délai une somme de 1 067,14 € à l'ayant droit désigné de tout adhérent décédé (voir précisions dans l'article secours/décès dans ce numéro).

Adressez la fiche d'adhésion complétée à :

SNPDEN - ADHÉSIONS, 21 Rue Béranger - 75003 PARIS

Paiement par chèque :

Le paiement en deux fois est possible. Dans ce cas, adressez les deux chèques en même temps en précisant la date de mise en recouvrement du 2^e chèque, cette date ne devant pas dépasser le 1^{er} mars. Le montant du 1^{er} chèque doit être au moins égal à la moitié de la cotisation totale due.

Prélèvement bancaire :

Nous vous proposons une possibilité de prélèvement automatique de la cotisation en

trois fois. (voir fiche de demande et d'autorisation de prélèvement bancaire au verso).

En cas de choix de ce mode de paiement, faire parvenir l'adhésion et l'autorisation de prélèvement au siège. Le premier prélèvement sera effectué le 5 du mois suivant l'adhésion et sera majoré de 1,52 € pour frais de dossier bancaire.

Il est possible de régler sa cotisation ainsi **jusqu'au 31 mars inclus. Après cette date, nous vous prions de bien vouloir régler par chèque.**

5 LES COTISATIONS

Pour les actifs, l'indice à prendre en compte est l'indice total qui figure dans le cadre 3 de la fiche d'adhésion et pour les retraités l'indice brut (titre de pension).

Actifs INM	Cotisation	ou 3 prélèvements automatiques de	Cotisation avec secours/décès (+ 12,96 €)	ou 3 prélèvements automatiques de
Inférieur à 551	121,35 €	40,96 €	134,31 €	45,28 €
de 551 à 650	142,45 €	47,99 €	155,41 €	52,31 €
de 651 à 719	163,56 €	55,03 €	176,52 €	59,35 €
de 720 à 800	174,11 €	58,55 €	187,07 €	62,87 €
de 801 à 880	182,02 €	61,18 €	194,98 €	65,50 €
de 881 à 940	197,85 €	66,46 €	210,81 €	70,78 €
de 941 à 1 020	213,68 €	71,74 €	226,64 €	76,06 €
au-dessus de 1 020	232,14 €	77,89 €	245,10 €	82,21 €

Pensionnés (Indice Brut)	en CFA (INM)	Cotisation	ou 3 prélèvements automatiques de	Cotisation avec secours/décès (+ 12,96 €)	ou 3 prélèvements automatiques de
inf. à 661	inf. à 551	80,90 €	27,48 €	93,86 €	31,80 €
de 661 à 792	de 551 à 650	94,97 €	32,17 €	107,93 €	36,49 €
de 793 à 883	de 651 à 719	109,04 €	36,86 €	122,00 €	41,18 €
de 884 à 989	de 720 à 800	116,07 €	39,20 €	129,03 €	43,52 €
de 990 à 1 105	de 801 à 880	121,35 €	40,96 €	134,31 €	45,28 €
de 1 106 à 1 188	de 881 à 940	131,90 €	44,48 €	144,86 €	48,80 €
sup. à 1 188	sup. à 940	142,45 €	47,99 €	155,41 €	52,31 €

Fiche d'adhésion 2004/05

À retourner à : SNPDEN - Adhésion • 21, rue Béranger • 75003 Paris

ATTENTION, la gestion informatisée nous oblige à une prise en compte de données rigoureusement exactes.

AIDEZ-NOUS et facilitez le travail du secrétariat en remplissant très complètement cette fiche d'adhésion.

LISEZ BIEN les instructions jointes.

MERCI de nous renouveler votre confiance.

Actif

RENOUVELLEMENT NOUVEL ADHÉRENT

CHANGEMENT D'ADRESSE ? Oui Non

FAISANT FONCTION DÉTACHEMENT LISTE D'APTITUDE LAURÉAT DU CONCOURS

ANNÉE D'ENTRÉE DANS LA FONCTION:

Autorisation de communiquer les renseignements ci-dessous (dans le cadre de la loi du CNIL) :
(Merci de bien vouloir cocher les cases) Oui Non

N° ADHÉRENT DÉPARTEMENT ACADÉMIE

(4 chiffres)

M. M^{me} M^{lle} Date de naissance:

NOM: PRÉNOM:

Classe: HC 1^{er} 2^e Échelon: Indice: } Total figurant sur la feuille de paye :
Établissement: 1^{er} 2^e 3^e 4^e 4^e ex. BI: }
Chef: → NBI:
Adjoint:

Indice total:

Établissement: LYCÉE COLLÈGE LYCÉE PROFESSIONNEL EREA SEGPA
AUTRES Préciser dans ce cas:

Établissement: N° d'immatriculation (7 CHIFFRES ET UNE LETTRE): →

Nom de l'établissement:

ADRESSE:

CODE POSTAL: VILLE:

Tél. établissement Fax établissement Tél. direct Tél. personnel Portable

Mèl: @

Secours décès (12,96 €): Oui Non

Si oui: renseignements concernant le bénéficiaire:

Nom: Prénom:

Adresse:

Code postal: Ville:

Montant de la cotisation SNPDEN

Secours Décès (éventuellement: 12,96 €)

Montant total du chèque

Règlement: CCP BANCAIRE PRÉLÈVEMENT

à: le:

Signature de l'adhérent:

Fiche d'adhésion 2004/05

À retourner à: SNPDEN - Adhésion • 21, rue Béranger • 75003 Paris

ATTENTION, la gestion informatisée nous oblige à une prise en compte de données rigoureusement exactes.**LISEZ BIEN les instructions jointes.****AIDEZ-NOUS et facilitez le travail du secrétariat en remplissant très complètement cette fiche d'adhésion.****MERCI de nous renouveler votre confiance.**

RENOUVELLEMENT NOUVEL ADHÉRENT

CHANGEMENT D'ADRESSE ? Oui Non CFA (2003-2004)

Autorisation de communiquer les renseignements ci-dessous (dans le cadre de la loi du CNIL):
(Merci de bien vouloir cocher les cases) Oui Non

N° ADHÉRENT **R** DÉPARTEMENT ACADÉMIE
(4 chiffres) (1) (1)

M. M^{me} M^{lle} Date de naissance:

NOM: PRÉNOM:

ADRESSE TRÈS PRÉCISE:

CODE POSTAL: VILLE: TÉLÉPHONE:

Mèl: @

(1) Préciser l'académie de votre résidence de retraite **OU** l'académie de votre dernier poste si vous souhaitez y être rattaché.

TRÈS IMPORTANT: Indiquer avec précision votre situation dans le statut actuel (décret n° 2001-1 174 du 11 décembre 2001):

Classe: HC 1^{er} 2^e

Dernière fonction active { LYCÉE COLLÈGE LYCÉE PROFESSIONNEL EREA SEGPA
CHEF D'ÉTABLISSEMENT ADJOINT
DERNIER ÉTABLISSEMENT: CATÉGORIE
AUTRES Préciser dans ce cas:

INDICE BRUT: B ou HA3

Secours décès (12,96 €): Oui Non

Si oui: renseignements concernant le bénéficiaire:
Nom: Prénom:

Adresse:

Code postal: Ville:

Montant de la cotisation SNPDEN
Secours Décès (éventuellement: 12,96 €)
Montant total du chèque
Règlement: CCP BANCAIRE PRÉLÈVEMENT
à: le:
Signature de l'adhérent:

Remarques ou suggestions...

ATTENTION : Si vous avez toujours le même numéro de compte et si vous avez déjà fourni une autorisation de prélèvement - **NE PAS REMPLIR** !

DEMANDE DE PRÉLÈVEMENT

La présente demande est valable jusqu'à annulation de ma part à notifier en temps voulu au créancier.

NOM, PRÉNOMS ET ADRESSE DU DÉBITEUR		DÉSIGNATION DE L'ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE À DÉBITER	
COMPTES À DÉBITER		NOM ET ADRESSE DU CRÉANCIER	
Codes		<p align="center">SNPDEN 21 rue Béranger 75003 Paris</p>	
Établissement	Guichet		
N° de compte	Clé RIB		
Date	Signature:		

Les informations contenues dans la présente demande ne seront utilisées que pour les seules nécessités de la gestion et pourront donner lieu à exercice du droit individuel d'accès auprès du créancier à l'adresse ci-dessus dans les conditions prévues par la délibération n° 80 du 1^{er} avril 1980 de la commission informatique et libertés.

AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT J'autorise l'Établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si sa situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le créancier désigné ci-dessous. En cas de litige sur un prélèvement je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'Établissement teneur de mon compte. Je réglerai le différend directement avec le créancier.

N° NATIONAL D'ÉMETTEUR

4 2 5 3 9 1

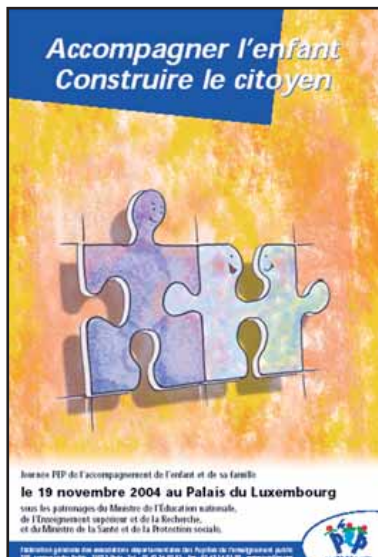
NOM, PRÉNOMS ET ADRESSE DU DÉBITEUR		NOM ET ADRESSE DU CRÉANCIER	
		<p align="center">SNPDEN 21 rue Béranger 75003 Paris</p>	
COMPTES À DÉBITER		NOM ET ADRESSE POSTALE DE L'ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE À DÉBITER	
Codes			
Établissement	Guichet		
N° de compte	Clé RIB		
Date	Signature:		

Prière de renvoyer les deux parties de cet imprimé au créancier sans les séparer en y joignant obligatoirement un Relevé d'Identité Bancaire (RIB).

Brève...

« ACCOMPAGNER L'ENFANT, CONSTRUIRE LE CITOYEN »

Dans le cadre de la semaine internationale des Droits de l'Enfant, qui se déroule du 22 au 28 novembre 2004, la Fédération générale des PEP (Pupilles de l'Enseignement Public) crée l'événement en organisant une conférence sur le thème « *Accompagner l'enfant, construire le citoyen* », le **vendredi 19 novembre prochain au Palais du Luxembourg (Sénat), de 9h30 à 16h30**. Cet événement a reçu le soutien du ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et du ministre de la Santé et de la Protection sociale.



Parmi les temps forts de cette journée, l'allocution d'ouverture de Joël Balavoine, président de la Fédération, sur la place de l'accompagnement de l'enfant et de sa famille dans le projet PEP sera notamment suivie des interventions de Christine Castelain Meunier, chercheur au CNRS, de Jean Epstein, psychosociologue et de la présentation d'actions phare mises en place dans le réseau PEP, dont une visio - conférence en direct. La semaine suivante, des manifestations (rencontres, forums, regroupements de jeunes...) seront organisées dans toute la France par les associations départementales et les unions régionales PEP. A cette occasion, les PEP mettront en avant leur engagement pour la réussite scolaire de tous et leurs actions dans le champ de l'accompagnement de l'enfant et de sa famille: services d'assistance pédagogique à domicile pour élèves malades ou accidentés (SAPAD), gérés actuellement dans 85 départements français; accompagnement scolaire; aide à la parentalité, formation des auxiliaires de vie scolaire...

Pour participer à cette journée, merci de contacter François Charmoille (0143148387 ou f.charmoille@pupilles.org).

Épinglé!

INTERVENTION

Un jeune homme souhaitant reprendre des études et s'y étant pris bien tard pour s'inscrire en BTS de formation initiale, téléphone au GRETA début août et obtient le répondeur de l'établissement.

Il demande alors à son député d'intervenir, ce qui vaut au président du GRETA de recevoir une belle lettre dont voici un extrait :

«...c'est dans ce but qu'il s'est orienté vers le GRETA d'Abbeville pour suivre une formation en BTS assistant de direction. Malheureusement, on lui a répondu que les bureaux de renseignements étaient fermés. Il paraît très préjudiciable qu'une personne extrêmement motivée ne puisse suivre une formation simplement parce que des personnes sont en vacances... »

Le proviseur, président de GRETA n'a pas franchement apprécié cette remarque, il a répondu à son député :

«... Si d'aventure j'imposais à des enseignants de travailler en août pour quelques retardataires, d'une part vous ne manqueriez pas de soutenir ces enseignants dans leur protestation et d'autre part, je serais très certainement désigné comme, au mieux, un incompetent et au pire comme un exploiteur... ».

Une maxime pour conclure :

*« Ainsi certaines gens, faisant les empressés,
S'introduisent dans les affaires :
Ils font partout les nécessaires,
Et partout, importuns, devraient être chassés »*
(La Fontaine, « Le coche et la mouche »).

DÉCENTRALISATION ET AUTONOMIE

Les principaux des collèges du Loiret ont reçu du Président du Conseil général un courrier qui les informe de la désignation des conseillers généraux siégeant au sein des conseils d'administration. Rien de plus normal, sauf qu'il ajoute ensuite quelques principes de fonctionnement

« Monsieur le principal

A l'occasion de son renouvellement triennal, l'assemblée départementale a procédé, lors de la session du 8 avril 2004, à la désignation de son représentant pour siéger au sein du conseil d'administration du collège... dont vous assurez la direction.

Aussi j'ai le plaisir de vous informer des désignations suivantes :

- M. X
- M. Y

La qualité des relations entre le conseil général et l'établissement que vous dirigez suppose que la préparation des réunions du conseil d'administration associe mes services tant dans l'élaboration de l'ordre du jour que des supports que vous soumettez à l'examen des membres.

Il importe notamment que le représentant du conseil général qui siège au conseil d'administration puisse disposer des éléments d'information ou de réponses aux questions qui touchent aux compétences départementales.

A défaut d'une information préalable permettant de préparer une intervention, je vous invite donc à différer l'inscription de la question de l'ordre du jour.

D'une manière générale, je vous prie de bien vouloir me communiquer les procès verbaux du conseil d'administration ainsi que les éléments permettant d'apprécier les prélèvements effectués lors des décisions budgétaires modificatives.

Conscient de votre collaboration, je vous prie d'agréer... ».

... l'élaboration en commun, conseil général et principal, de l'ordre du jour du conseil d'administration... Il sera nécessaire d'offrir à l'élu un exemplaire du décret du 30 août 1985, publié avec le numéro d'octobre de Direction.

Questions des parlementaires

Réponses des ministres

3 VIE DES ÉTABLISSEMENTS

AN (Q) n° 42423 du 29 juin 2004 et n° 42424 du 29 juin 2004 (Christian Estrosi): mixité

Réponse (JO du 21 septembre 2004 page 7325): il est vrai que le principe de mixité de l'école n'apparaît que rarement dans les textes et en particulier n'a fait l'objet d'aucune disposition législative. L'accent est actuellement plutôt mis sur la nécessité de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. Ainsi, en particulier, l'article L. 121-1 du code de l'éducation, issu de la loi d'orientation du 10 juillet 1989, indique que « les écoles, collèges et lycées et les établissements d'enseignement supérieur... contribuent à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes ». Historiquement, la mixité, exceptionnelle à l'origine de l'école publique s'est très progressivement imposée, parallèlement à l'évolution des mentalités et des références sociales, comme constituant un gage essentiel de l'égalité des sexes. C'est autour des années 1970 que ce développement va s'accélérer, les décrets d'application de la loi Haby du 11 juillet 1975 rendant finalement la mixité obligatoire dans l'enseignement primaire comme secondaire. Aussi la « consécration » législative n'est elle pas apparue jusqu'à présent nécessaire. Les chefs d'établissement sont chargés de veiller à ce que les droits de chacun, garçons et filles, soient préservés, dans le cadre de l'organisation interne des établissements; ceci vaut également pour les exigences d'intimité liées à chacun des deux sexes. Le cas échéant, des dispositions peuvent être intégrées à cet effet dans le règlement intérieur. Toutefois, s'agissant de la conception

même des bâtiments scolaires, celle-ci, bien que ne relevant pas de la compétence de l'État mais des collectivités territoriales, conseil général pour les collèges, conseil régional pour les lycées, fait l'objet d'une attention particulière, notamment des chefs d'établissement qui s'impliquent de façon déterminante dans les projets. A ce titre, ils sont particulièrement attentifs à ce que la conception des bâtiments intègre des contraintes liées à la mixité.

4 ENSEIGNEMENT TECHNOLOGIQUE ET PROFESSIONNEL

AN (Q) n° 37354 du 13 avril 2004 (M. Marc Le Fur) et n° 37918 du 20 avril 2004 (M. Patrick Delnatte): conséquences de la suppression des 4^e et 3^e technologiques

Réponse (JO du 5 octobre 2004 pages 7758 et 7759): la suppression du palier d'orientation de fin de 5^e et l'organisation du collège en trois cycles ont entraîné progressivement la fermeture des classes de 4^e technologiques et de 3^e technologiques en collège et en lycée professionnel. Cependant, le développement d'une véritable diversification au collège demeure au cœur des préoccupations du ministère, avec le souci d'agir le plus en amont possible afin de réduire le nombre d'élèves qui quittent le système éducatif sans qualification. C'est dans cette perspective que s'inscrivent les dispositifs en alternance en 4^e et 3^e. D'une part, ils complètent la gamme des moyens déjà mis en œuvre par les collèges pour répondre à la diversité des besoins des élèves et remédier à leurs difficultés afin de prévenir l'échec scolaire; d'autre part, ils revêtent

une fonction spécifique par leur nature et les caractéristiques du public qu'ils visent. L'intérêt de ces dispositifs réside dans l'offre d'une solution pédagogique vis-à-vis d'élèves ayant accumulé des retards et des lacunes, qui ne s'intéressent plus à l'enseignement et pour lesquels les modalités traditionnelles de soutien scolaire ne sont d'aucune utilité. Pour autant, ces élèves manifestent des intérêts, des goûts voire des talents qu'il convient d'exploiter: c'est l'objectif visé par l'approche concrète du milieu professionnel au sens large et la découverte des métiers. En ce sens, ces dispositifs en alternance s'inscrivent dans le prolongement des anciennes 4^e et 3^e technologiques. Comme elles, ils visent à contribuer à la réduction du nombre d'élèves quittant le système sans qualification et à valoriser la voie professionnelle. Par ailleurs, l'arrêté relatif à l'organisation des enseignements du cycle d'orientation de collège (classe de 3^e) a été publié au *Journal officiel* du 6 juillet 2004. Cette nouvelle troisième, qui entrera en vigueur à la rentrée 2005, substitue une seule classe aux actuelles 3^e ainsi qu'aux différentes formes de 3^e préparatoires à la voie professionnelle développées ces dernières années. Elle offre notamment aux élèves volontaires la possibilité de choisir un module de découverte professionnelle de six heures. La prise en charge de ces élèves en grande difficulté, qu'il convient de remobiliser vers une poursuite d'études à la fin de la classe de 3^e, vise à mieux préparer leur accès à une formation qualifiante de niveau V; en accueillant ce public, la découverte professionnelle se situe dans la perspective d'une réduction des sorties sans qualification du système éducatif. Des classes regroupant les élèves ayant choisi ce module pourront être implantées en lycée professionnel.

19 ÉLÈVES

AN (Q) n° 40558 du 1^{er} juin 2004 (M. Pierre Lang): orientation scolaire et professionnelle des élèves de cinquième

Réponse (JO du 5 octobre 2004 page 7761): le collège a pour objectif de donner à l'ensemble des jeunes un socle commun de connaissances. Il doit également permettre l'émergence progressive d'un projet individuel d'orientation, processus complexe, susceptible d'évolution et d'adaptation permanente. C'est pourquoi l'approche actuelle de l'offre de formation se fixe, entre autres objectifs, de répondre le mieux possible à la diversité des besoins des élèves et privilégie une diversification des parcours de formation avant la fin du cycle d'orientation. Au collège, le développement d'une véritable diversification relève de la préoccupation d'agir le plus en amont possible pour réduire le nombre d'élèves qui quittent notre système éducatif sans qualification. C'est dans cette perspective que s'inscrivent les dispositifs en alternance en 4^e et 3^e caractérisés par les lieux où se déroulent les séquences hors collège (lycée professionnel ou/et entreprises), leur fréquence, leur durée et par les aménagements d'horaires et de programme nécessaires à leur mise en œuvre. Ces dispositifs s'adressent, à partir de la classe de cinquième, à des élèves âgés d'au moins quatorze ans qui manifestent des intérêts, des goûts ou des talents non pris en charge dans la scolarité ordinaire du collège. A compter de la rentrée 2005, la nouvelle classe de 3^e sera mise en place. Elle permet de concilier l'ambition de donner à tous les élèves un socle commun de connaissances, la nécessité de s'adapter à la diversité des profils et la volonté d'offrir aux élèves un éclairage concret sur

leurs choix d'orientation. Les élèves de troisième auront la possibilité de choisir une option « découverte professionnelle », en module facultatif de trois heures ou sous la forme d'un module renforcé de six heures. Il s'agit d'une enseignement destiné à faire connaître le monde du travail, les métiers, l'environnement économique et social, les filières et les formations technologiques et professionnelles. Les élèves pourront ainsi mieux appréhender leurs perspectives d'orientation et acquérir une culture qui leur sera utile en toutes circonstances dans leur vie. Le module de six heures de découverte professionnelle pourra être choisi par les élèves qui, dès la classe de quatrième, envisagent de s'orienter vers une formation professionnelle à l'issue de la troisième. Ces dispositions devraient permettre d'éviter les effets négatifs d'une orientation subie plus que choisie par les élèves. Elles apportent de réelles réponses à la nécessité de proposer aux élèves de collège des parcours diversifiés dès la fin de la cinquième.

24 HYGIÈNE - SÉCURITÉ - SANTÉ

AN (Q) n° 38105 du 27 avril 2004 (M. Dino Cinieri): formation à la sécurité des responsables d'établissement

Réponse (JO du 5 octobre 2004 page 7760): le ministère de l'éducation nationale demeure très attentif aux questions de sécurité. C'est pourquoi plusieurs directions de l'administration centrale programment régulièrement, dans leurs plans nationaux de pilotage, des actions d'informations et de formation à destination des recteurs et des inspecteurs d'académie - directeurs des services départementaux de l'éducation nationale - ou des correspondants académiques et départementaux « sécurité », désignés par eux. Ces derniers contribuent localement à la mise en œuvre effective d'une éducation à la sécurité en milieu scolaire. Parmi les domaines récemment abordés, on peut citer: la sécurité routière, les risques majeurs, les premiers secours, la maltraitance et les agressions sexuelles... Sans

remonter au-delà, en 2004, un séminaire intitulé « Risques majeurs; mise en sûreté des établissements d'enseignement » a été organisé le 20 janvier, à Paris, avec la collaboration des autres départements ministériels concernés, à destination des inspecteurs d'académie - directeurs des services départementaux de l'éducation nationale - ou de leurs adjoints et des secrétaires généraux d'académie. Les correspondants académiques et départementaux « sécurité » ont également été réunis les 22 et 23 janvier 2004 pour deux journées de formation sur les questions concernant les risques domestiques, routiers, majeurs et l'apprentissage des gestes de premier secours. Les actions de formation en direction des directeurs d'école, des chefs d'établissement du second degré et des personnels enseignants sont organisées sous la responsabilité des recteurs et des inspecteurs d'académie, directeurs des services départementaux de l'éducation nationale. Elles doivent avoir pour objectif de préparer les personnels, quel que soit le lieu où ils se trouvent, à aborder une situation de crise et à développer chez les élèves une prise de conscience des dangers et une véritable culture du risque, de sa maîtrise et de la responsabilité.

28 FIN DE CARRIÈRE

AN (Q) n° 35617 du 16 mars 2004 (M. Paul Giacobbi): indemnité compensatoire pour frais de transport pour les retraités de Corse

Réponse (JO du 21 septembre 2004 page 7343): l'indemnité compensatoire pour frais de transport a été instituée par le décret n° 89-251 du 20 avril 1989 en faveur des magistrats, fonctionnaires et agents de la fonction publique de l'État en service dans les départements de la Haute-Corse et de la Corse du Sud. L'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que les « fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou

réglementaire ». L'article 24 de la même loi précise que l'admission à la retraite « entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire ». Les retraités de la fonction publique, ayant perdu leur qualité de fonctionnaire, ne sauraient donc bénéficier d'un quelconque régime indemnitaire et, partant, de l'indemnité compensatoire pour frais de transport en Corse.

AN (Q) n° 33423 du 10 février 2004 (M. Jean-Marie Morisset): conséquences de la réforme sur le calcul des pensions des enseignants en cessation progressive d'activité

Réponse (JO du 12 octobre 2004 page 7957): l'article 73 de la loi portant réforme des retraites a mis en place un dispositif rénové de cessation progressive d'activité en cohérence avec l'allongement de la durée d'activité. Le dispositif antérieur souffrait de deux insuffisances: l'obligation de partir à la retraite à soixante ans et l'impossibilité d'améliorer ses droits à pension. Dans le dispositif de cessation progressive d'activité en vigueur jusqu'au 31 décembre 2003, les personnels enseignants qui remplissaient la condition d'âge en fin d'année civile ne pouvaient être admis au bénéfice de la cessation progressive d'activité qu'au début de l'année scolaire ou universitaire de l'année civile suivante, compte tenu des contraintes particulières liées au fonctionnement du service. L'article 73-A-9° de la loi portant réforme des retraites a modifié, pour l'avenir, cette situation. A compter du 1^{er} janvier 2004, les personnels enseignants qui remplissent les conditions d'âge et de durée de services durant l'année 2004 pourront être admis en début d'année scolaire ou universitaire 2004 au bénéfice de la cessation progressive d'activité. A ce titre, ces personnels, bien que remplissant les conditions d'un départ fin 2004 pourront partir dès septembre ou octobre, dès lors qu'ils en ont fait la demande préalablement. Cette nouvelle disposition est applicable à compter du 1^{er} janvier 2004. Il n'a pas été retenu de maintenir le bénéfice de l'ancien dispositif aux personnels qui entreront en CPA au cours de l'année 2004.

29 CONSEILS ET COMITÉS

AN (Q) n° 43957 du 20 juillet 2004 (M. Bruno Bourg-Broc) compétences des membres des conseils d'administration et conseils de classe

Réponse (JO du 21 septembre 2004 page 7330): à l'instar de toutes les instances collégiales de l'établissement public local d'enseignement, le conseil d'administration et le conseil de classe sont présidés par le chef d'établissement. Aux termes de l'article L. 421-2 du code de l'éducation, la composition du conseil d'administration est fondée sur un principe de représentation tripartite. Siègent au conseil d'administration: un tiers de représentants des collectivités territoriales, de l'administration de l'établissement et de personnalités qualifiées; un tiers de représentants des personnels (enseignants, administratifs, techniques, ouvriers, sociaux, de santé et de service); un tiers de représentants des usagers (élèves, parents d'élèves). Tous les membres de cette instance délibérante de l'établissement public, quelle que soit la catégorie au titre de laquelle ils siègent, disposent du même droit de vote, pour toutes les décisions prises par le conseil. Conformément aux dispositions de l'article 33 du décret n° 85-924 du 30 août 1985, le conseil de classe comprend l'ensemble des membres du personnel enseignant de la classe, deux représentants élus des élèves, ainsi que deux représentants des parents (titulaires et suppléants) de chaque classe, désignés par le chef d'établissement sur proposition des responsables des listes présentées précédemment lors des élections au conseil d'administration. Comme pour le conseil d'administration, aucune disposition ne permet d'exclure délibérément une partie de leurs membres, à l'occasion de certains votes ou de certains débats. Toutefois, ces instances peuvent délibérer valablement, même en l'absence de la totalité de leurs membres, dès lors que le quorum est respecté.

Note du copiste: il n'est sûrement fréquent que le quorum soit respecté en l'absence de la totalité des membres... mais j'ai recopié fidèlement le texte du JO.

À suivre...

Derniers ouvrages reçus...

CODE DE L'ÉDUCATION COMMENTÉ (2 tomes)

André Peretti - Collection « Les Codes »
Éditions Berger-Levrault
Tome I : 646 pages
Tome II : 188 pages - 80 €



Le Code de l'Éducation réunit toutes les dispositions législatives relatives au système éducatif, de l'enseignement primaire à l'enseignement supérieur.

A travers cette nouvelle parution, les éditions Berger-Levrault proposent une version commentée contenant les textes du code lui-même, partie législative (à jour au 31 mars 2004) et partie réglementaire (à jour au 31 juillet 2004), une présentation de chacun des neuf livres du code, avec une explication des principales options retenues pour la codification, des tables de concordance permettant une mise en relation des articles du code et des textes d'origine. L'ouvrage inclut, chaque fois que cela est apparu nécessaire, des notes

de jurisprudence pour éclairer la portée et les problèmes d'application des dispositions codifiées.

■ Est également paru, au mois de juillet, dans la même collection, le « **Code des marchés publics annoté** » (7^e édition) - Bernard-Michel BLOCH - 684 pages - 56 €.

Les éditions Berger-Levrault ont également édité au mois de septembre, dans la collection « Le Point sur » un ouvrage sur « **Les marchés à procédure adaptée** » (Philippe Schmidt et Laure Thierry - 304 pages - 35 €) ainsi qu'un « **guide pratique de la commission d'appel d'offres** » (Bernadette Straub - 2^e édition - 224 pages - 35 €).

Pour en savoir plus sur ces dernières éditions : www.berger-levrault.fr.

CODE JUNIOR

Dominique Chagnollaud/
Grégory Portais - Éditions Dalloz - 620 pages - 15 €



La 2^e édition du Code Junior qui rassemble les principales règles de droit concernant les mineurs et l'ensemble des textes les situant dans

leur environnement familial, scolaire et social est parue. L'ouvrage aborde de nombreux sujets répartis par grands thèmes (justice, école, famille, société...), tels que le bizutage, les examens, la violence scolaire, les accidents pendant les sorties scolaires, les désaccords entre parents et enseignants sur l'orientation... Textes de lois, décrets, circulaires y sont commentés avec clarté et simplicité, y compris les dispositions les plus récentes en matière de port de signes religieux à l'école.

Accessible au jeune lui-même et à ses parents, le Code Junior peut également fournir des repères pratiques pour l'action quotidienne de tous les acteurs des milieux socio-éducatifs et judiciaires.

LES FILLES ET LES GARÇONS SONT-ILS ÉDUQUÉS ENSEMBLE ?

N° 138 - Revue Ville École Intégration Diversité Trimestriel de réflexion en sciences sociales édité par le SCÉRÉN-CNDP - 174 pages - 10 €
(Possibilité d'abonnement : 4 n° par an/25 €
www.sceren.fr)

« Le droit à l'instruction des filles date de 1880 et la coéducation avec les garçons s'est mise en place pendant les années soixante. Des lois successives ont permis de tendre à une meilleure égalité homme/femme et les discours pour renforcer encore cette égalité sont en apparence unanimement partagés (...). Pourtant, la réalité vécue par les jeunes filles et les femmes au quotidien est parfois différente et certaines recherches récentes témoignent d'effets négatifs de la mixité pour les filles comme pour les garçons.



La mixité filles/garçons va-t-elle de soi? L'éducation, dans et hors de l'école est-elle unisexue? Une éducation à la mixité est-elle nécessaire? Possible?... ».

Le dossier donne la parole à divers spécialistes (psychanalystes, sociologues, philosophes, formateurs), dont les contributions réunies dans cet ouvrage tentent d'apporter des éléments de réponses.

Prochain numéro à paraître en décembre : « La ville et l'école. Les nouvelles formes de ségrégation »

Nos peines

Précision : suite à l'évocation de la mémoire de Clément Roussenq dans Direction n° 122, les collègues d'Aix-Marseille nous demandent de préciser que Clément a été assassiné sur le parking de l'établissement, à l'intérieur de celui-ci.

Nous avons appris avec peine le décès de,

- Jean-Pierre FILHOL, principal honoraire du collège Jean Monnet, CASTRES
- Marcel QUILLEROU, principal du collège Jean Richepin, PLENEUF VAL ANDRE

Nous nous associons au deuil des familles éprouvées.